Unauthorized distribution and commercial use strictly prohibited

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

28 Ottobre 2025

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Indice

Premessa 9

SEZIONE 1

Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca 2025/2026 11

1. Introduzione 12

A) Contesto e aspetti generali 12

B) Relazioni con gli azionisti e attività di engagement 13

2. Principi di trasparenza e sostenibilità 14

3. Governance 18

A) Organi sociali 18

B) Strutture aziendali 20

C) Applicazione al Gruppo Bancario 22

D) Gestione di circostanze eccezionali 22

4. Politica relativa all'identificazione del personale più rilevante 26

A) Criteri adottati 26

B) Il processo 27

C) Personale più rilevante al 30 giugno 2025 29

D) Soggetti rilevanti ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari 31

E) Relevant Staff ai fini della Direttiva n.2014/59/UE "Bank Recovery and Resolution Directive (BRRD) 33

5. Struttura della remunerazione 36

A) Principi generali e obiettivi 36

B) Elementi del pay mix 36

I. Remunerazione fissa 38

II. Remunerazione variabile 38

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

III. Limiti alla remunerazione variabile 39

IV. Altri elementi della remunerazione 41

V. L'offerta di Benefit e Welfare 42

VI. Gender Pay Gap (GPG) e neutralità della Politica di remunerazione (Equal pay) 45

6. Il sistema incentivante 52

A) Gateways e correlazione fra rischi e performance 52

B) Remunerazione variabile annuale (Short Term Incentive) 53

I. Fase di budget 53

II. Determinazione e allocazione della remunerazione variabile annuale divisionale 53

III. KPI Bluebook e Compensation Manual 56

IV. Valutazione della performance individuale 57

V. Remunerazione variabile a scopi motivazionali di retention e floor 60

C) Remunerazione variabile pluriennale (Long Term Incentive) 61

D) Piano di azionariato diffuso e coinvestimento 62

E) Inclusione degli obiettivi ambientali, sociali e di governance – ESG 63

F) Erogazione della componente variabile 64

I. Tempistiche e strumenti di pagamento 64

II. Piano di "performance shares" 66

III. Ulteriori condizioni di performance delle componenti differite 69

G) Malus condition e clawback 69

H) Divieto di hedging strategies 71

7. Struttura retributiva di particolari categorie di personale 76

A) Consiglieri di Amministrazione non esecutivi 76

B) Collegio Sindacale 77

C) Amministratore Delegato e, ove nominato, Direttore Generale 78

D) Dirigenti con responsabilità strategiche (di cui all'art. 3 del Regolamento EU 596/2014) diversi dagli Amministratori e Group Material Risk Takers apicali (inclusi AD/DG Legal entity rilevanti) 83

E) Personale più rilevante delle funzioni di controllo 86

F) Personale delle società controllate 87

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

G) Personale delle società di Asset Management e Imprese di investimento 89

H) Reti esterne, Consulenti Finanziari, Senior Advisor 90

8. Politica in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro (approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 ottobre 2022) 96

A) Trattamento degli Amministratori per cessazione dalla carica 96

B) Trattamento del personale dipendente 96

C) Severance – Aspetti generali 97

D) Severance a favore del personale più rilevante 98

E) Tempistiche e strumenti di pagamento 100

F) Trattamento della componente differita e dei fringe benefit 100

G) Trattamento dei c.d. "Good leaver" 100

H) Decisioni di soggetti terzi 101

I) Coinvolgimento degli organi sociali 101

J) Previsioni per Amministratore Delegato e Direttore Generale di Mediobanca 102

9. Attività e verifiche della Funzione Compliance sulla Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca 106

SEZIONE 2

Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025 110

A) Introduzione e contesto 110

B) Governance 113

C) Relazioni con gli azionisti e attività di engagement 116

D) Sistema incentivante: determinazione della remunerazione variabile e sua ripartizione con metriche risk adjusted e basate su risultati sostenibili nel tempo 116

I. Valutazione dei gateways 116

II. Performance e risultati delle principali divisioni e unità di business 117

III. Determinazione della componente variabile delle principali divisioni e unità di business: "Pay for performance" 120

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

E) Remunerazione variabile annuale dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Mediobanca (Piano di breve termine - Short Term Incentive) 123

F) Modalità di erogazione della remunerazione variabile (Piano di breve termine - Short Term Incentive) 130

G) Long Term Incentive Plan 2023 – 2026 130

H) Piano di azionariato diffuso e coinvestimento (Piano ESOP) 2023-2026 131

I) Equal Pay for Equal Work 132

J) Eventi accaduti dopo la chiusura dell'esercizio in seguito al completamento dell'Offerta Pubblica di Scambio da parte di Monte di Paschi di Siena 135

K) Attività e verifiche della Funzione Group Audit sulla Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca e sull'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025 137

SEZIONE 3

Tabelle con informazioni quantitative analitiche 141

1. Tabelle redatte ai sensi della Delibera Consob 18049 del 23 dicembre 2011 e successivi aggiornamenti 142

2. Tabelle redatte ai sensi dell'art. 450 del CRR - EBA 151

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Premessa

Nel corso dell'esercizio gli organi sociali di Mediobanca hanno continuato a dedicare particolare attenzione al tema delle politiche di remunerazione e incentivazione del personale.

La presente Relazione – il cui testo è disponibile in italiano e inglese sul sito internet di Mediobanca - recepisce gli aggiornamenti normativi e assolve agli obblighi di informativa previsti dalla normativa Consob e dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia.

Essa è suddivisa in due sezioni:

a. la Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca 2025/2026, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre scorso. Include la Politica in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro approvata da ultimo nell'Assemblea degli azionisti del 28 ottobre 2022 e non soggetta a nuova approvazione assembleare in quanto immutata;

b. l'informativa sui compensi corrisposti per l'esercizio concluso al 30 giugno 2025 in applicazione della politica stessa, corredata da prospetti con informazioni quantitative analitiche e aggregate.

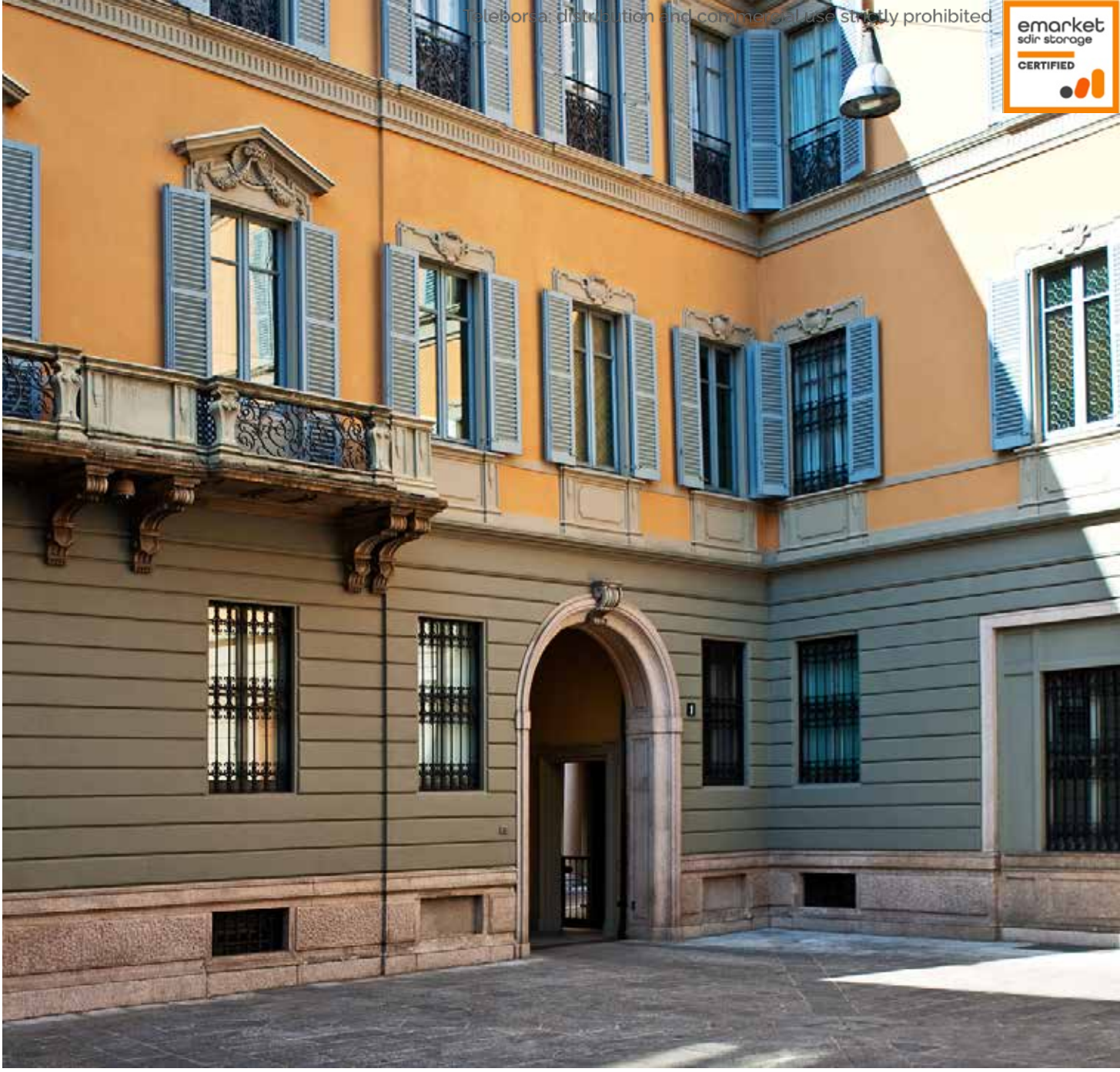
DISCLAIMER

Nel documento in approvazione per Gruppo Mediobanca, Capogruppo e sue Controllate si intende la struttura societaria antecedente il 15 settembre 2025.

Per effetto dell'acquisto della Partecipazione di Controllo da parte di BMPS, a far data dal 15 settembre 2025, Mediobanca e tutte le società incluse fino a tale data nel gruppo bancario denominato "Gruppo Bancario Mediobanca" (il "Gruppo MB") sono ricomprese nel gruppo bancario denominato "Gruppo Monte dei Paschi di Siena" (il "Gruppo MPS"), del quale BMPS è capogruppo.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited



SEZIONE 1

Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca 2025/2026

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

1. Introduzione

A) Contesto e aspetti generali

La Politica di Remunerazione e incentivazione 2026 si pone in continuità con la precedente, nell'ambito di un contesto normativo e regolamentare sostanzialmente immutato.

Rispetto alla precedente, la nuova Politica del Gruppo Mediobanca:

- riflette l'evoluzione della governance societaria, a seguito del completamento dell'OPS di Monte dei Paschi di Siena su Mediobanca;
- rivede le soglie quantitative per i gateways di accesso all'erogazione della remunerazione variabile, coerentemente alla revisione del Risk Appetite Framework, rafforzando l'allineamento fra rischi, performance della Banca e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
- nell'ottica di un progressivo allineamento alle richieste della Pay Transparency Directive di imminente introduzione nel quadro normativo italiano fornisce ampio dettaglio su politiche, processi e metriche adottate relative a Gender Pay Gap, Equal Pay Gap ed Adjusted Pay Gap con informazioni di carattere quantitativo e qualitativo sul posizionamento del Gruppo in materia;
- rafforza le informazioni fornite per una sempre maggiore trasparenza e chiarezza di esposizione.

In continuità con il passato:

- evidenzia il legame tra politica di remunerazione, sostenibilità aziendale e obiettivi ESG;
- è allineata alla normativa applicabile;
- consente di incentivare le aree della Banca e del Gruppo che generano valore, anche in termini di responsabilità sociale d'impresa, con criteri oggettivi di misurazione;
- permette di attrarre e mantenere professionalità adeguate alle esigenze del Gruppo;
- è allineata a quelle adottate dai principali player nazionali e internazionali.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Resta confermata l'adozione del limite della remunerazione variabile nella misura massima del 200% di quella fissa, ad eccezione delle risorse appartenenti a società soggette ad altra normativa di settore (Asset Management, Società di Investimento) per le quali sono stabiliti limiti diversi.

B) Relazioni con gli azionisti e attività di engagement

Mediobanca, con la funzione Group Strategy, ha in atto da anni un consolidato processo di engagement con gli azionisti, gli investitori istituzionali, i proxy advisor e le società di ESG rating, per condividere in modo trasparente e costruttivo feedback ed opinioni relativamente a tutte le tematiche oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, ivi compresa la Politica di remunerazione. Questo dialogo permette di ricevere utili indicazioni sull'approccio retributivo verificando l'allineamento alle best practice internazionali e alle aspettative di tutti i portatori di interesse. Le evidenze provenienti dall'analisi del voto assembleare e dal confronto con gli investitori e i proxy advisor sono oggetto di specifica analisi periodica da parte del Comitato Remunerazioni.

Nell'Assemblea degli Azionisti del 28 ottobre 2024, la partecipazione al voto assembleare per le delibere in materia di remunerazione è stata pari al 48,2% del capitale sociale.

I due principali proxy advisors (ISS e Glass Lewis) hanno dato indicazioni di voto favorevole su tutte le delibere in materia di remunerazione.

Il voto espresso dai soci in Assemblea sulla Politica di remunerazione e incentivazione 2024/2025 del Gruppo Mediobanca è risultata favorevole per il 97,1% (rispetto al 57,8% della Politica 2023/2024 con presenza in Assemblea del 75,8 % del capitale sociale per tale delibera). La pressochè totalità degli investitori istituzionali e dei soci retail hanno quindi votato a favore delle Politiche di remunerazione e incentivazione (in assenza dei Soci Delfin e Caltagirone).

Le vigenti Politiche in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro sono state approvate nell'Assemblea del 28 ottobre 2022 con il 99,6% di voti favorevoli.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

2. Principi di trasparenza e sostenibilità

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

In conformità con l'art. 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR), la politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca integra i rischi di sostenibilità (intesi come "evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, se si verifica, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento"), adottando all'interno dei meccanismi retributivi gli elementi che consentano di ridurre gli eventi avversi derivanti dai fattori ESG, e promuovano invece i comportamenti che mirano ad un'ottica di lungo termine:

- meccanismi di governance predeterminati che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili ex post;
- una remunerazione complessiva bilanciata fra quota fissa e variabile (pay mix) in funzione del ruolo aziendale, che non induca a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine, completata da forme di welfare aziendale rivolte alle esigenze e al benessere dei dipendenti e delle loro famiglie;
- un impegno costante a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale senza distinzione di età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale;
- una struttura di incentivi di breve e lungo termine, basati su indicatori aggiustati per

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

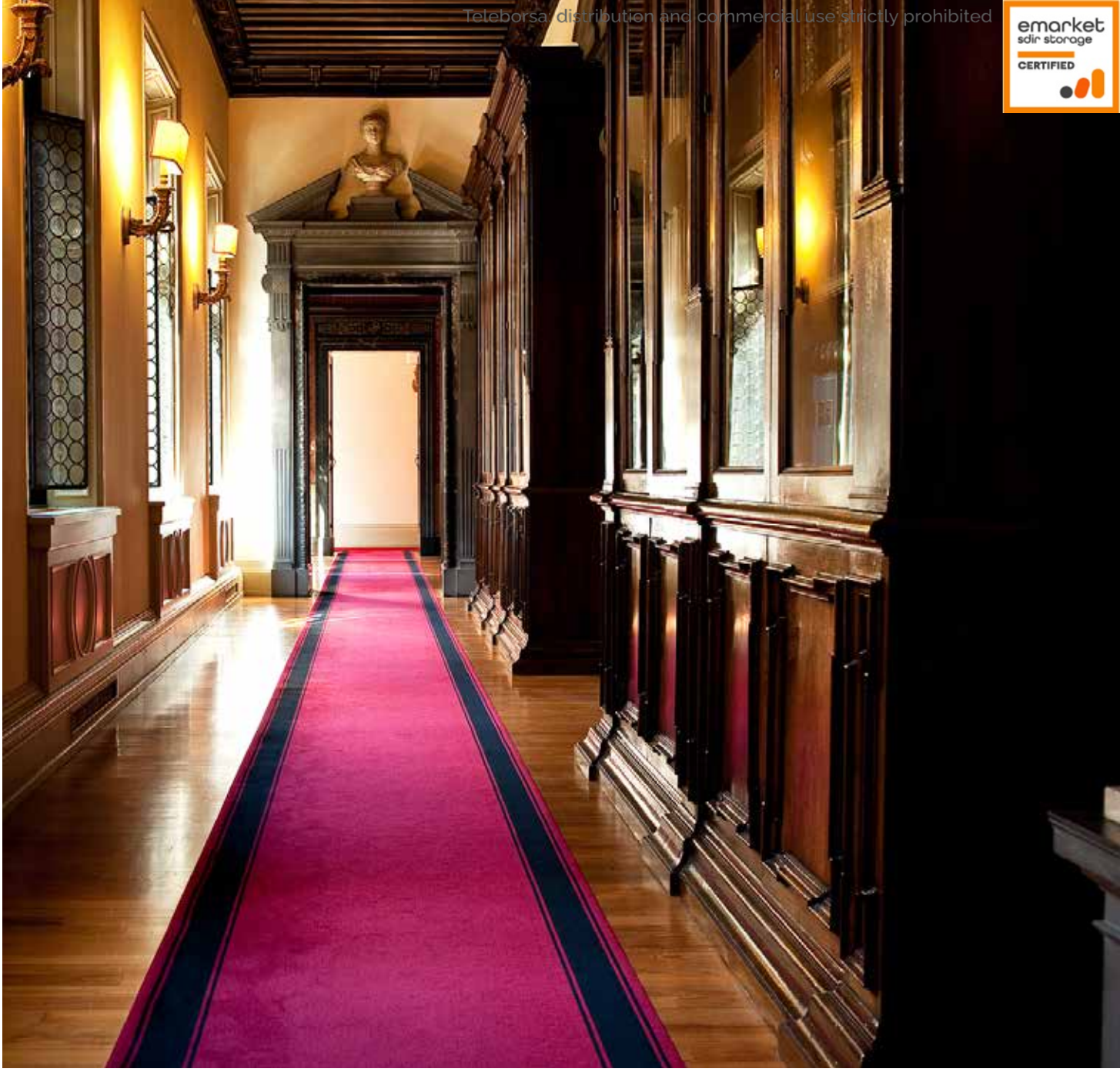
il rischio e allineati al Risk Appetite Framework (RAF) in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo che coniughino una crescita equilibrata nella convinzione che etica e profitto non debbano essere in contrasto;

- uno spazio importante dedicato al conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) nell'ambito del processo di valutazione della performance ai fini della politica retributiva;
- una correlazione dei sistemi di incentivazione ai principi definiti dalle Politiche di Gruppo inerenti le tematiche di sostenibilità e agli obiettivi ESG del Piano strategico; l'integrazione di criteri ESG nei modelli di finanziamento, investimento e consulenza declinati nella Group ESG Policy; l'inclusione della sostenibilità nelle strategie industriali e finanziarie del gruppo a breve e lungo termine;
- limiti alla remunerazione variabile (cap);
- una continua attenzione alla remunerazione di tutto il personale con l'adozione di robusti processi di governance e di continuo raffronto con il mercato, assicurando un equo livello retributivo interno e l'assenza di disparità fra i diversi livelli dell'organizzazione aziendale;
- una verifica costante del posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento, anche con la collaborazione di consulenti specializzati e un'attenta valutazione del divario retributivo di genere al fine di poter individuare le azioni correttive necessarie;
- una valutazione chiara e trasparente delle performance individuali, su base meritocratica e secondo il principio delle pari opportunità, valorizzando il talento e la crescita professionale e personale di tutti i collaboratori del Gruppo;
- differimento ed erogazione della remunerazione variabile su un orizzonte pluriennale, anche in strumenti equity per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine;
- centralità dei temi reputazionali ex ante ed ex post, mediante meccanismi di malus e clawback alla remunerazione, nella consapevolezza che una condotta corretta, trasparente e responsabile incrementi e protegga nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti;
- modalità predeterminate e trasparenti del trattamento attribuibile in caso di cessazione del rapporto di lavoro con cap predefiniti in termini di mensilità massime da assegnare e di valore assoluto dell'ammontare;
- trasparenza della rendicontazione.

La Politica è resa pubblica sul sito internet di Mediobanca e comunicata internamente al personale del Gruppo in italiano e inglese.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited



Governance

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

3. Governance

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

A) Organi sociali

- L'Assemblea stabilisce 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 di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche prevista ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del Codice Civile. Agli Amministratori che non siano Dirigenti del Gruppo spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.
- L'Assemblea, secondo i termini previsti dalla disciplina regolamentare pro tempore vigente, approva altresì le politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore degli Amministratori, di dipendenti e di collaboratori del Gruppo, nonché i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.
- Su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea, con le maggioranze previste dall'art. 10 comma 1 dello Statuto, può fissare un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo superiore al rapporto di 1:1 purché non eccedente quello massimo stabilito dalla normativa in materia pro tempore vigente.
- Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; approva gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, comprese le eventuali esclusioni; definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per le risorse apicali; assicura che detti

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni; monitora la neutralità di genere della politica; assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

- Il Comitato Remunerazioni, composto da tre a cinque componenti non esecutivi, in maggioranza indipendenti, tra cui il Presidente, ha compiti di proposta sui compensi del personale la cui remunerazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione. Ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante con particolare focus sul Senior Management e i responsabili delle Business unit rilevanti oltre agli Amministratori Delegati/Direttori Generali delle principali controllate rilevanti se Material Risk Takers di Gruppo; vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale. Collabora con gli altri comitati interni, in particolare con i Comitati Rischi e di Sostenibilità; assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Si esprime inoltre sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, comprese le eventuali esclusioni; sul raggiungimento degli obiettivi di performance, inclusa la valutazione di possibili eventi non ricorrenti, cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti; monitora la neutralità di genere della politica; fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali. Il Comitato Remunerazioni dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa e può avvalersi della collaborazione di esperti, anche esterni, per le materie di sua competenza. Il Comitato è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei Consiglieri in carica e delibera a maggioranza dei presenti. Delle riunioni sono redatti verbali scritti che sono raccolti in appositi libri.
- Il Comitato Rischi valuta se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi e rispettino i requisiti minimi di capitale e di liquidità del Gruppo, in coordinamento con il Comitato Remunerazioni. Con il supporto della Funzione Risk Management valuta il basket di indicatori (KPI Bluebook), trasmesso poi al Comitato Remunerazioni, da utilizzare nelle schede di valutazione ("scorecard") individuali delle risorse apicali del Gruppo soggette alla valutazione diretta da parte degli organi sociali. Con specifica opinion, indirizzata al Comitato Remunerazioni e al Consiglio, si esprime sull'allineamento al profilo di rischio del gruppo del sistema di incentivazione per AD e DG, per i Material Risk Takers apicali del Gruppo (Senior Management e responsabili delle Business unit rilevanti), gli Amministratori Delegati/Direttori

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Generali delle principali controllate rilevanti se Material Risk takers di Gruppo, e per i responsabili delle funzioni di controllo (per queste ultime con opinion indirizzata anche al Collegio Sindacale).

- Il Comitato di Sostenibilità è coinvolto nell'analisi del Gender Pay Gap e nell'ambito della valutazione degli indicatori ESG presenti nei sistemi di remunerazione e incentivazione.
- L'Amministratore Delegato presenta agli organi sociali le proposte di politiche di remunerazione e di incentivazione relative al personale del Gruppo; è preposto alla gestione del personale e, sentito il Direttore Generale, determina la remunerazione variabile sulla base dei criteri stabiliti nelle Politiche approvate dall'Assemblea, provvedendo poi a ripartirla.

B) Strutture aziendali

GROUP HUMAN CAPITAL

Group Human Capital assiste l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale nel governare l'intero processo di remunerazione e incentivazione, supportando gli organi sociali e coinvolgendo le Funzioni di controllo e le strutture che forniscono i dati economici e patrimoniali di Gruppo.

GROUP CHIEF FINANCIAL OFFICER

La struttura Group Chief Financial Officer fornisce i dati per la verifica dei "gateways" e delle performance degli indicatori reddituali, gestionali e dimensionali su base annuale e pluriennale delle diverse aree di business e Divisioni sulla base dei dati di consuntivo.

GROUP RISK MANAGEMENT

La Funzione Group Risk Management collabora alla determinazione delle metriche di calcolo della performance aziendale risk adjusted, nella validazione dei risultati, dei "gateways", e verifica la loro coerenza con quanto previsto dal RAF. Supporta il Comitato Rischi nelle attività collegate alla valutazione del sistema incentivante e al suo allineamento al profilo di rischio del Gruppo.

Le funzioni Group Chief Financial Officer e Group Risk Management – ciascuna secondo le proprie competenze e secondo le tipologie di KPI di rispettivo presidio – sono responsabili anche di:

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- definire, in coerenza con il budget annuale e il Piano strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione, le soglie di riferimento target per ciascuno degli indicatori di performance inclusi nelle scorecard annuali;
- verificare la coerenza delle soglie massime/sfidanti con il piano strategico pluriennale, l'evoluzione del contesto di mercato e l'andamento annuale e/o storico dei risultati;
- consuntivare i risultati di ciascun indicatore di performance inserito nelle schede di valutazione.

COMPLIANCE

La Funzione Compliance effettua la valutazione di conformità della politica di remunerazione al quadro normativo di settore, allo Statuto della Banca, nonché a eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili. Inoltre, sentite anche le altre Funzioni di controllo, verifica l'eventuale presenza di compliance breach rilevanti ai fini della valutazione delle performance e dell'attribuzione della componente variabile. La Funzione Compliance è coinvolta nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative pro tempore vigenti anche con riferimento all'identificazione del personale più rilevante, approfondimento delle metriche adottate e alle prassi in tema di cessazione del rapporto di lavoro. La Funzione partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazioni per fornire aggiornamenti sull'evoluzione normativa in materia.

AUDIT DI GRUPPO

La Funzione Audit di Gruppo verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione del personale alla presente politica e alle disposizioni normative. Effettua annualmente controlli sui dati e sul processo e porta a conoscenza degli organi competenti le eventuali anomalie per l'adozione di misure correttive.

Sono coinvolte nel processo altre unità aziendali secondo le rispettive competenze, fra le quali assumono rilevanza Group Corporate Affairs per il presidio dei processi di governance, Group Sustainability per la definizione e inclusione dei principi e obiettivi ESG, Group Strategy per l'attività di engagement con gli investitori istituzionali e i proxy advisor.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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

C) Applicazione al Gruppo Bancario

Mediobanca, nell'ambito delle attività di indirizzo e coordinamento delle società controllate, assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza e dell'applicazione della relativa normativa di settore, delle strutture organizzative, delle normative applicabili in base alla tipologia di business e alla collocazione geografica[01]. Presidia in particolar modo il processo di identificazione del personale più rilevante, fornisce le linee guida da adottare e collabora nella redazione dei documenti relativi alle politiche di remunerazione eventualmente elaborate dalle società del Gruppo.

La Capogruppo, nell'ambito dei comitati endoconsiliari e manageriali e delle procedure previste dal Regolamento di Gruppo, verifica che l'importo della remunerazione variabile delle singole società, inclusa quella da destinare al personale più rilevante, sia coerente con il budget e i dati di consuntivo e definisce i principi alla base del meccanismo incentivante per il personale.

Il processo (vedi paragrafo "Governance - Organi sociali") prevede il coinvolgimento dei Comitati Remunerazioni e Rischi di Capogruppo. Il Comitato Remunerazioni in particolare valuta i) la determinazione e consuntivazione degli indicatori di performance degli AD e DG delle controllate rilevanti, se Material Risk Takers di Gruppo, ii) la valutazione dei pool di remunerazione variabile delle controllate classificate come business unit rilevanti.

L'AD e il DG di Mediobanca, con il supporto di Group Human Capital e delle altre funzioni competenti, supportano gli Organi sociali di Capogruppo relativamente alla determinazione degli obiettivi degli Amministratori Delegati e/o Direttori Generali delle controllate rilevanti se Material Risk Takers di Gruppo e ne verificano il raggiungimento.

Sono fatte salve le competenze in materia degli Organi sociali delle controllate che si esprimono sul sistema di incentivazione delle risorse apicali e dei responsabili delle funzioni di controllo, con il parere dei consiglieri indipendenti.

D) Gestione di circostanze eccezionali

In presenza di specifiche circostanze la Politica prevede dettagliate procedure

01. Possono essere predisposti documenti dedicati in materia di remunerazione anche per le succursali estere delle Banche del Gruppo che tuttavia non contengano disposizioni che contrastino o siano più restrittive (salvo obblighi previsti dalle normative locali) rispetto a quanto disciplinato dalla Politica del Gruppo. È presente in tal senso, allo stato attuale, una documento specifico per la succursale UK di Mediobanca.

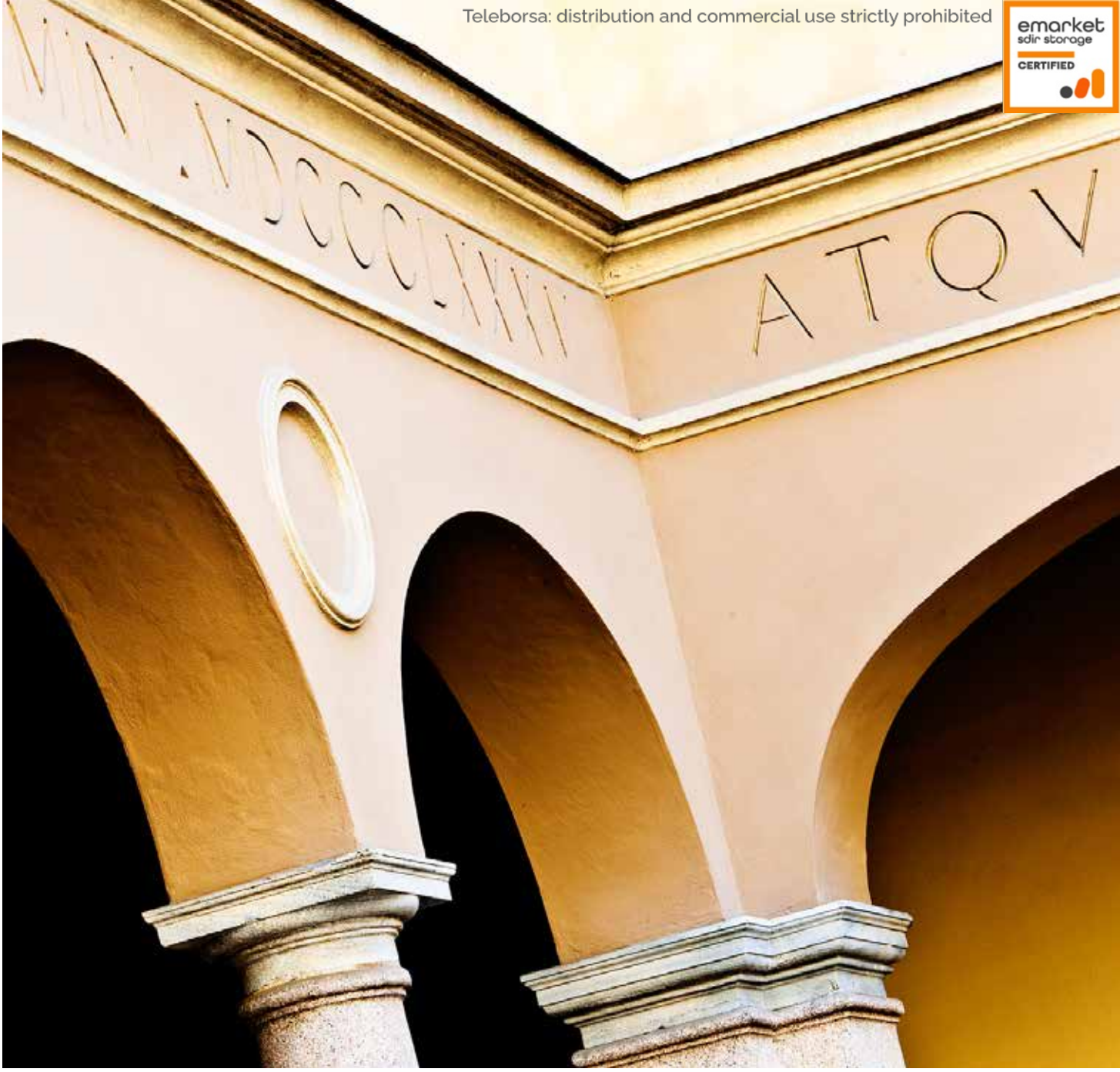
Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

temporanee per ambiti predefiniti e limitatamente a: (i) parametri economici del Sistema Incentivante (cfr. paragrafo “Remunerazione variabile a scopi motivazionali di retention e floor”), ii) gestione dei good leaver (cfr. paragrafo “Trattamento dei c.d. Good leaver”).

Come previsto dal D.Lgs 49/2019, che ha trasposto nell’ordinamento giuridico italiano la Shareholders Rights Directive II con la modifica del Testo Unico della Finanza (TUF), declinato dal Regolamento Emittenti in vigore da gennaio 2021, in presenza comunque di circostanze eccezionali, se unicamente riconducibili alle fattispecie generali previste dall’art. 123 ter TUF, ossia in cui una deroga alle previsioni ordinarie della politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato gli Organi sociali, secondo le rispettive competenze in base alla materia (Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni e Amministratore Delegato, con eventuale previo motivato parere favorevole del Comitato Parti Correlate - rilasciato ai sensi della Policy sulle operazioni con parti correlate, soggetti collegati ed esponenti aziendali ex art. 136 TUB-) possono deliberare deroghe, fermo restando in ogni caso il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Mediobanca fornisce informazioni sulle eventuali deroghe alle politiche di remunerazione applicate in circostanze eccezionali nella Sezione II - Compensi Corrisposti dell’esercizio successivo.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited



Politica relativa all'identificazione del personale più rilevante

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

4. Politica relativa all'identificazione del personale più rilevante

L'identificazione del personale più rilevante, ossia il personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, avviene annualmente al termine di un processo formalizzato che coinvolge la Capogruppo e le controllate.

A) Criteri adottati

Per l'identificazione del personale più rilevante il Gruppo Mediobanca adotta gli standard regolamentari previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021. I criteri sono:

- **qualitativi**: afferenti al ruolo (compresi gli Amministratori non esecutivi), alle deleghe decisionali attribuite e alle responsabilità assunte, declinate all'interno della struttura del Gruppo coerentemente con natura, portata e complessità delle attività svolte. Vengono considerate la posizione organizzativa nel Gruppo, la rilevanza della business unit (non solo in termini di allocazione del capitale, ma anche di volumi e complessità[02]), il profilo di rischio assunto incluso quello reputazionale, la partecipazione a comitati interni al Gruppo, l'autonomia decisionale e gestionale, la sede di lavoro date le differenze di pay mix fra i diversi Stati, le specificità di singoli settori, quali l'Asset Management e le società di investimento.

02. Il criterio che permette di includere le aree organizzative fra le business unit rilevanti si riferisce a un capitale ad esse allocato superiore al 2% del totale del gruppo bancario o al fatto di costituire un'attività "core" per il Gruppo. Criteri aggiuntivi quindi possono essere l'eventuale appartenenza o ricomprensione delle singole entity/business unit a divisioni di livello superiore coerentemente con la reportistica gestionale e il piano strategico, i volumi, la complessità organizzativa e la dimensione, la collocazione geografica, la specificità del business presidiato, la normativa regolamentare applicabile su base individuale, la tipologia di attività svolta con un profilo di rischio prevalente diverso da quello di credito, di mercato, di liquidità. Relativamente al perimetro dell'Asset Management, oltre a quanto precedentemente esposto, viene tenuto in considerazione quale criterio principale l'ammontare delle masse, se superiore alla soglia che le qualifica società significative secondo le norme individualmente applicabili nelle rispettive adozioni nazionali UCITS/AIFM.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- **quantitativi**: attinenti alla remunerazione complessiva attribuita nell'esercizio precedente.[03]

Il perimetro comprende anche gli agenti in attività finanziaria, quelli di assicurazione e i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.[04]

B) Il processo

GROUP HUMAN CAPITAL	Group Human Capital è responsabile del processo e assicura l'uniformità dell'approccio a livello di Gruppo;
COMPLIANCE	la Funzione Compliance valida il processo e la corretta applicazione della normativa e dei regolamenti applicabili;
GROUP CHIEF FINANCIAL OFFICER	la struttura Group Chief Financial Officer provvede alla raccolta dei dati economici necessari all'analisi e applicazione dei criteri;
GROUP RISK MANAGEMENT	Group Risk Management partecipa all'analisi ai fini dell'individuazione dell'impatto delle risorse sul profilo di rischio delle unità organizzative rilevanti e non;
GROUP AUDIT	Group Audit verifica la corretta applicazione e l'adeguata formalizzazione della valutazione effettuata. Partecipa al processo, supportando la struttura di Group Human Capital nella verifica della corretta applicazione della normativa.

03. Mediobanca può valutare che singole risorse, inclusi i Consulenti Finanziari, non abbiano impatto sul profilo di rischio del Gruppo anche in presenza di una remunerazione complessiva superiore ai limiti quantitativi previsti dalla normativa, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente.

04. Relativamente ai Consulenti Finanziari Mediobanca Premier sono inclusi nel perimetro del personale rilevante di Gruppo per criteri qualitativi tutti i Network Manager e gli Area Manager con una percentuale di masse gestite tramite i consulenti sotto la loro gestione, maggiore del 7,5% sul totale delle masse gestite dalla rete. Sono comunque identificati per criterio qualitativo tutti i Consulenti Finanziari del Gruppo che individualmente gestiscono masse superiori alla soglia del 7,5% delle masse della rete di riferimento.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tutte le società del Gruppo partecipano attivamente all'annuale definizione del personale più rilevante: la mappatura viene infatti effettuata su base individuale dalle Banche del Gruppo (Mediobanca Premier, CMB Monaco, Compass, MB International Luxembourg), dalle società di Asset Management italiane (MB SGR) ed estere (Polus, RAM e MB Management Company) soggette alla normativa di settore. Le informazioni vengono trasmesse per il consolidamento alla Capogruppo che effettua la valutazione per le altre controllate non bancarie.

Group Human Capital monitora nel continuo le eventuali variazioni organizzative che possano apportare modifiche al perimetro.

In applicazione della Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante Mediobanca ha adottato una "Direttiva di Gruppo per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Mediobanca" con lo scopo di:

- fornire criteri che assicurino la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo nonché il coordinamento tra le Disposizioni di Banca d'Italia e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza e delle normative locali applicabili;
- indicare elementi operativi di dettaglio da adottare a livello di singola società del Gruppo soggetta su base individuale alla Direttiva CRD e alle Disposizioni di Banca d'Italia per l'identificazione del perimetro del personale più rilevante da svolgere a cadenza annuale;
- guidare l'attività delle società del Gruppo per la loro attiva partecipazione al processo di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo, fornendo alla Capogruppo Mediobanca le informazioni necessarie mediante uno standard condiviso;
- individuare i criteri di consolidamento a livello di Gruppo per la definizione del perimetro del Personale più rilevante del Gruppo Mediobanca (o Group Material Risk Takers – Group MRT) che tengano conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del Gruppo e avendo riguardo a tutte le società, siano esse assoggettate o no alla disciplina su base individuale (con particolare attenzione alle società Fintech e/o non bancarie estere del Gruppo svolgenti attività di Advisory, valutate con il medesimo approccio ai fini della Politica di remunerazione e incentivazione, allo scopo di assicurare il level playing field).

Il Gruppo Mediobanca tramite la Politica e la Direttiva operativa, mira quindi a garantire l'omogeneità nell'applicazione dei criteri, l'adeguatezza della formalizzazione e della certificazione delle valutazioni adottate per l'identificazione del personale più rilevante del Gruppo e delle singole Società secondo la normativa applicabile. La Direttiva descrive con dettaglio le unità/funzioni aziendali con le relative risorse coinvolte, le tempistiche da adottare, la documentazione da produrre al fine di procedere nell'identificazione

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

puntuale del personale più rilevante per ciascun esercizio sia a livello individuale sia a livello consolidato.

L'intera attività è tracciata mediante verbalizzazione degli incontri effettuati dalle funzioni di Capogruppo coinvolte. A conclusione del processo viene quindi formalizzato l'elenco nominativo del personale più rilevante identificato per l'esercizio, i soggetti inseriti per la prima volta nel perimetro e quelli che ne sono eventualmente usciti, con i relativi ruoli, responsabilità e appartenenza divisionale, il confronto con l'esercizio precedente. Le eventuali esclusioni sono evidenziate e motivate. Una primaria società di consulenza esterna certifica la correttezza del processo.

Gli esiti sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni. Al termine del processo, il personale incluso nel perimetro del personale più rilevante viene informato mediante comunicazione scritta individuale.

Qualora, al termine del processo di identificazione del personale più rilevante, fossero riscontrati dei casi di risorse identificate per criterio quantitativo per le quali si renda necessario avviare il processo di autorizzazione all'esclusione dal perimetro stesso, Group Human Capital avvia il procedimento amministrativo previsto, secondo quanto stabilito dalle Disposizioni Banca d'Italia e dalla normativa vigente.

C) Personale più rilevante al 30 giugno 2025

Al 30 giugno 2025 le risorse appartenenti al personale più rilevante del Gruppo (compresi gli Amministratori non esecutivi), individuate sulla base degli standard regolamentari emanati dall'EBA e adottati dal Regolamento Delegato 2021/923 UE con pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021 che definiscono anche i criteri per l'eventuale esclusione dal perimetro[05], presentavano la seguente ripartizione:

05. Per l'esercizio al 30 giugno 2025 sono state individuate tre risorse (appartenenti al perimetro advisory in Francia - Messier & Ass.) tutte con remunerazione complessiva nell'esercizio precedente superiore a € 750.000 e inferiore a € 1.000.000 per le quali è prevista la richiesta di autorizzazione preventiva per l'esclusione dal perimetro del personale più rilevante.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

CLUSTER	DEFINIZIONE	NORMATIVA EBA	PPR #2025	PPR #2024
Amministratori non esecutivi	Membri del CdA non esecutivi, compreso Presidente	Art. 92.3 (a) CRDV	**(13)**	**(13)**
Amministratori con incarichi esecutivi	AD MB e DG MB	Art. 92.3 (a) CRDV	**2**	**2**
Senior management e responsabili BU rilevanti (principali linee di business, rilevanti aree geografiche ed altre figure apicali di business)	Co-Head CIB AD Compass/Mediobanca Premier Head Insurance & Principal Investing Head MB Private Banking Group Chief Financial Officer Head CIB Markets Division Head CIB Debt Division Head of Divisione Finanza AD CMB Monaco	Art. 92.3 (a) (b) CRDV	**10**	**10**
Responsabili e personale più elevato delle Funzioni di controllo interno	Compliance & Group AML Group Risk Management Group Audit	Art. 92.3 (b) CRDV	**21**	**22**
Soggetti con responsabilità manageriale in business unit rilevanti	Responsabili dei desk di trading, di liquidità, di origination, di operazioni di trading, di brokerage/sales Risorse con responsabilità rilevanti in aree di business e aree di prodotto Direttori Generali e Commerciali di Compass e Mediobanca Premier AD/DG di SelmaBPM, MB SGR, MB Facta, MB Intl. Consulenti Finanziari con responsabilità manageriali e/o con 7,5% masse della rete	Art. 92.3 (b) CRDV	**41**	**39**
Responsabili e personale più elevato delle Funzioni di staff e supporto	Head of Group Governance Chief Operating Officer Chief and Senior Information Tech. Officers Group Head of Human Capital Group Head of Reward Group Strategy Legal counsel Macroeconomic Strategist	Art. 5 Reg. UE 2021/923	**9**	**12**

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

CLUSTER	DEFINIZIONE	NORMATIVA EBA	PPR #2025	PPR #2024
Criterio quantitativo	Titolari di ruolo con Total Compensation che soddisfa i criteri dell'art 92 CRD e Art 61 (a) b) reg. UE 2021/923	Art. 92.3 (c) CRDV Art. 6.1(a)(b) Reg. UE 2021/923	**27**	**28**
	TOTALE AL 30.6.2025[06] % su tot risorse Gruppo Mediobanca % su tot dipendenti Gruppo Mediobanca		**110 (123)** **1,74%** **1,98%**	**113 (126)** **1,86%** **2,07%**

I Dirigenti con responsabilità strategiche (di cui all'art. 3 del Regolamento EU 596/2014) diversi dagli Amministratori sono i tre responsabili delle Funzioni di controllo, il Group Chief Financial Officer, il responsabile Group Human Capital, Organization & Change, il responsabile della Divisione Consumer Finance, i due co-head della Divisione Corporate Investment Banking, il responsabile della Divisione Insurance & Principal Investing. Essi fanno tutti parte del personale più rilevante.

D) Soggetti rilevanti ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari

Le "Disposizioni di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", emanate da Banca d'Italia nel marzo 2019, in attuazione degli "Orientamenti concernenti le politiche e le e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio", emanate dall'EBA nel 2016, contengono alcune previsioni sulle modalità di predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e sui loro contenuti.

In particolare, le Disposizioni richiedono di identificare i soggetti rilevanti, nonchè ruolo e funzione ricoperti, evidenziando le risorse con ruoli manageriali (sez. XI, par 2-quater).

06. L'organico di Gruppo è composto al 30 giugno 2025 da 5.553 risorse dipendenti così ripartite: 763 Corporate & Investment Banking (36 personale più rilevante), 2.280 Wealth Management (15 personale più rilevante, di cui 2 nelle funzioni di controllo di società controllate in perimetro), 1.600 Consumer (7 personale più rilevante, di cui 2 nelle funzioni di controllo di società controllate in perimetro), 881 Holding Functions (36 personale più rilevante di Capogruppo, di cui 17 fra le funzioni di controllo e 19 fra le altre funzioni), 9 Principal Investing (1 personale più rilevante). Sono inclusi nel perimetro del personale più rilevante (Divisione WM) 14 Consulenti Finanziari, di cui 8 per criterio qualitativo e 6 per criterio quantitativo (su un totale di 699 Consulenti Finanziari legati al Gruppo Mediobanca al 30 giugno 2025) e una altra risorsa non legata da rapporto di lavoro subordinato (1 Wealth management) identificata per criterio quantitativo.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Fra il personale più rilevante di Gruppo, costituiscono soggetti rilevanti ai fini delle Disposizioni di trasparenza, le risorse appartenenti a Mediobanca Private Banking, alla rete commerciale di Compass, Mediobanca Premier e SelmaBPM e i Consulenti Finanziari (20 risorse al 30 giugno 2025)[07].

Ai fini della medesima normativa, al 30 giugno 2025, sono soggetti rilevanti: per la Divisione WM - Mediobanca Private Banking 99 risorse - di cui 33 con ruoli manageriali – oltre a 6 Consulenti Finanziari; per la Divisione WM – Premier (Mediobanca Premier) 845 risorse - di cui 26 con ruoli manageriali – oltre a 693 Consulenti Finanziari, di cui 75 con ruoli manageriali; per la Divisione Consumer Finance 941 risorse di rete - di cui 38 con ruoli manageriali - oltre a 13 delle reti esterne. Compass inoltre detiene il 100% della Società Compass Link - agente in attività finanziaria - che opera per il tramite di 222 collaboratori, 82 dei quali legati da monomandato (Compass Link). In SelmaBPM vi sono 27 risorse di rete di cui una con ruolo manageriale e 15 risorse nelle reti esterne.

BUSINESS UNIT	TOTALE RISORSE	DI CUI IN RUOLI MANAGERIALI	DI CUI GROUP MATERIAL RISK TAKERS
WM – HNW Mediobanca Private Banking	99	33	3
WM – HNW Mediobanca Private Banking – Consulenti Finanziari	6		1
WM – Premier Mediobanca Premier	845	26	2
WM – Premier Mediobanca Premier – Consulenti Finanziari	693	75	13
Consumer Finance Compass	941	38	1
Consumer Finance Compass – Reti esterne	235		
SelmaBPM Leasing	27	1	
SelmaBPM Leasing Reti esterne	15		
	2.861	**173**	**20**

07.Come previsto dalla normativa, non sono incluse le Banche estere del Gruppo, le fiduciarie e le società o divisioni del Gruppo che svolgono attività con clientela corporate.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Per i dettagli sul sistema di incentivazione delle reti si vedano le seguenti sezioni: capitolo 6), paragrafo b) Remunerazione variabile annuale, sezione II) Determinazione e allocazione della remunerazione variabile annuale divisionale, capoverso “Mediobanca Private Banking”; capitolo 7, paragrafo f) Personale delle società controllate e paragrafo h) Reti esterne, Consulenti Finanziari, Senior Advisor.

E) Relevant Staff ai fini della Direttiva n.2014/59/UE “Bank Recovery and Resolution Directive (BRRD)

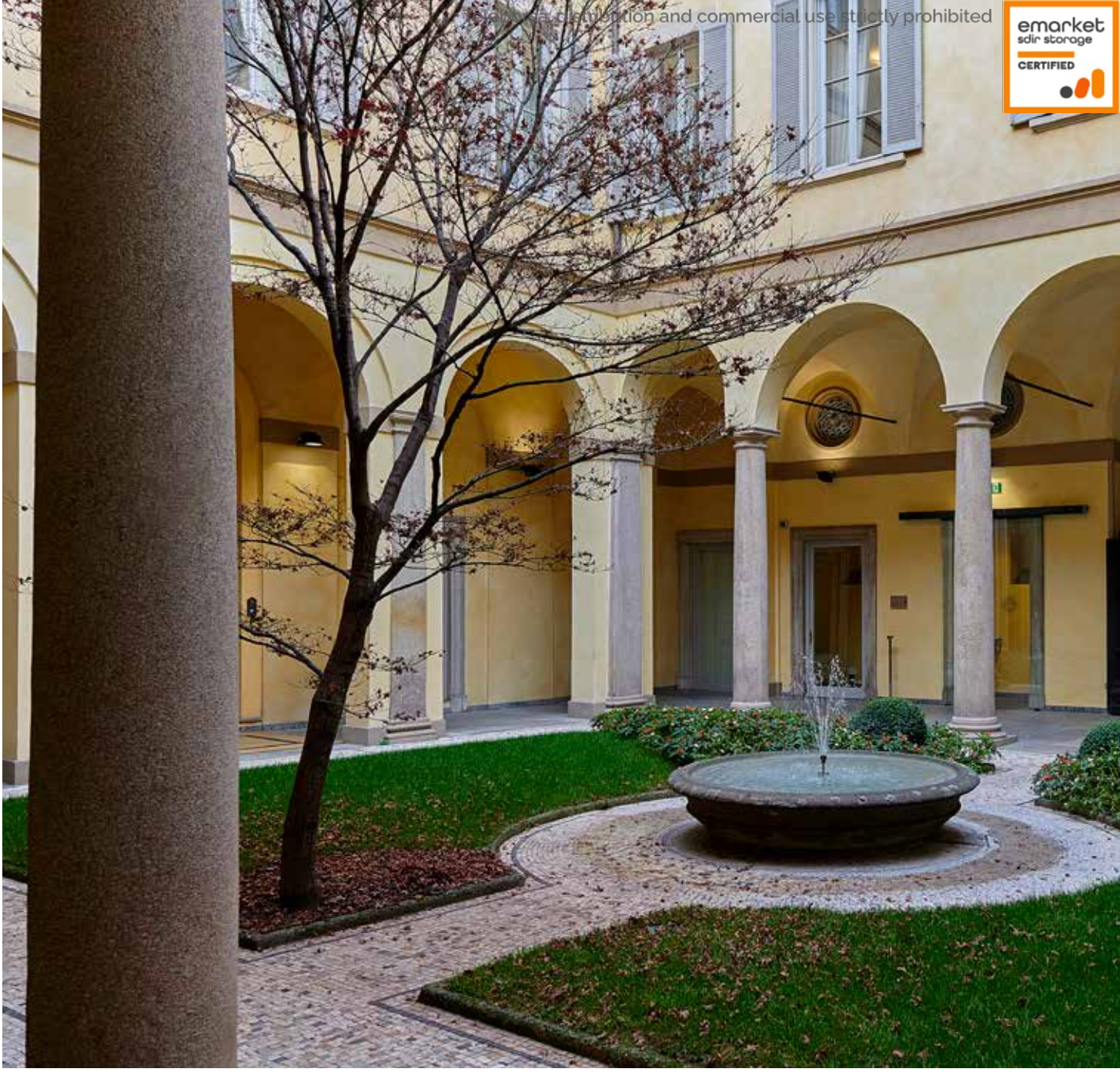
La Direttiva n.2014/59/UE “Bank Recovery and Resolution Directive (BRRD)” è stata emanata nella primavera del 2014 per fornire alle Autorità di Risoluzione poteri e strumenti per: i) pianificare la gestione delle crisi; ii) intervenire per tempo, prima della completa manifestazione della crisi; iii) gestire al meglio la fase di risoluzione.

Le Linee Guida emanate dal Single Resolution Board, unitamente ad altri obblighi, stabiliscono che le banche dispongano di processi di governance volti a garantire che le misure di retention del personale siano attuate in modo rapido e appropriato nell’ambito del Resolution Plan. Le banche sono perciò tenute a identificare il Relevant Staff (distinto in Critical ed Essential), che comprende, all’interno di critical functions o core business lines, almeno l’alta dirigenza e altri ruoli chiave in base all’impatto del ruolo qualora non presidiato e qualora tale personale non possa essere sostituito con personale di competenza comparabile entro un periodo di tempo ragionevole.

Pertanto, il Gruppo, con specifica Direttiva adottata in materia, identifica periodicamente e aggiorna il perimetro del Relevant Staff ai fini del Resolution Plan e fornisce linee guida da adottare in materia di remunerazione, successione e sviluppo delle risorse in perimetro, nell’ambito delle Politiche approvate. Il Resolution Plan, adottato dal Gruppo Mediobanca, permette così di gestire la continuità operativa e sviluppare, fra l’altro, a) la fidelizzazione, b) le politiche di remunerazione e c) le politiche di successione del Relevant Staff.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Copyright, distribution and commercial use strictly prohibited



Struttura della remunerazione

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

5. Struttura della remunerazione

A) Principi generali e obiettivi

La politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca è finalizzata ad attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità e correttezza, adeguate alla complessità, crescente internazionalizzazione e specializzazione dei business, in una logica di prudente gestione e sostenibilità di costi e risultati nel tempo, garantendo equità salariale e assenza di disparità retributiva.

I criteri per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica delle risorse del gruppo sono oggettivi e neutri sotto il profilo del genere e dettagliati infra, specificatamente alla remunerazione fissa, a quella variabile e alle componenti di benefit e politiche di welfare.

B) Elementi del pay mix

La struttura retributiva del personale è basata su diverse componenti con l'obiettivo di: bilanciare le quote di remunerazione fissa e variabile nel tempo (pay mix); attuare un approccio flessibile alla remunerazione; mantenere l'orientamento alle performance in funzione del ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve termine.

Allo scopo di mantenere la competitività del pacchetto retributivo offerto e trattenere le risorse migliori in termini di performance e di potenziale, Mediobanca svolge annualmente regolare attività di benchmarking per valutare il posizionamento retributivo del personale del Gruppo rispetto al mercato di riferimento. Tale attività, condotta con il contributo di primarie e indipendenti società di consulenza specializzate, tiene conto dell'appartenenza delle risorse a uno specifico perimetro di business, nonché della loro collocazione geografica, raffrontandole con un campione di riferimento significativo differenziato per le singole divisioni del Gruppo:

- per la Divisione Corporate e Investment Banking il posizionamento è riferito alle

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Bulge Brackets Investment Bank, alle società indipendenti di Advisory e alle Divisioni CIB delle principali banche commerciali europee;

- per la Divisione WM HNW (MB Private Banking) il campione è riferito al mercato degli operatori italiani ed esteri operanti nel Private Banking in Italia;
- per le Divisioni Consumer Finance (Compass) e WM Premier (Mediobanca Premier) sono tenuti in conto i principali player commerciali operanti nel mercato italiano;
- per le società del Gruppo che svolgono attività di Asset Management sono considerate le società indipendenti e appartenenti a Gruppi Bancari o Compagnie assicurative operanti nelle aree geografiche di riferimento.

Per quanto riguarda Amministratore Delegato e Direttore Generale il campione di riferimento (c.d. "peer group") comprende un mix di realtà identificate in considerazione del bilanciamento dei seguenti criteri di comparabilità rispetto alle specificità di Mediobanca:

- dimensione di riferimento (bilanciamento di attivi, forza lavoro e redditività per riflettere le specificità del modello di business);
- "industry scope" cioè presenza del mix produttivo (Wealth Management – Corporate & Investment Banking – Consumer Finance) con la relativa complessità del modello organizzativo;
- area geografica di appartenenza;
- quadro regolamentare di riferimento;
- benchmark e posizionamento adottato dagli investitori istituzionali, emersi in fase di engagement;
- "competition for talent" ossia potenziale mercato di attraction;
- "pay strategy" cioè struttura del paymix e delle curve di incentivazione per poter effettuare correttamente l'analisi di competitività del pacchetto retributivo e raffrontare il suo posizionamento.

A seguito dell'applicazione dei suddetti criteri, in continuità con il peer group precedente anche tenuto conto delle numerose possibili operazioni straordinarie che coinvolgono diversi Gruppi Bancari italiani, esso rimane pertanto composto dalle dodici seguenti società: BNP Paribas, BPER Banca, Deutsche Bank, Fineco Bank, Intesa Sanpaolo, EFG International, Julius Baer Group, KBC Group, Lazard, Santander, Société Générale, Unicredit.

Il raffronto riguarda, sulla base delle informazioni pubbliche, la mediana e i quartili della remunerazione complessiva (e separatamente per fisso, variabile di breve e lungo termine e benefit) delle figure apicali delle società incluse nel campione. Allo scopo di verificare il posizionamento del pay for perfomance, si tiene inoltre conto di alcuni

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

indicatori ritenuti significativi a fini comparativi internazionali, fra i quali innanzitutto il Total Shareholder Return e il ROE, oltre a compensation/income, cost/income, ricavi e attivo per dipendente (per i quali Mediobanca si posiziona nei percentili più elevati). Le evidenze sono oggetto di specifica analisi da parte del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione.

I. Remunerazione fissa

Riflette le competenze tecniche, professionali, manageriali e le connesse responsabilità secondo un principio di pari opportunità ed equità salariale. Mediobanca pone una costante attenzione al valore delle retribuzioni fisse, periodicamente adeguate al contesto di mercato, evitando l'eccessivo affidamento alla componente variabile, ponendo però attenzione a non irrigidire la struttura del pacchetto complessivo. La remunerazione fissa è sempre adottata nel rispetto dei minimi contrattuali localmente applicabili.

II. Remunerazione variabile

Costituisce la componente incentivante che riconosce e premia risultati e obiettivi raggiunti e viene determinata secondo metriche risk adjusted. Essa costituisce un importante elemento motivazionale e per talune figure di business (Divisioni Wholesale Banking e Wealth Management) costituisce una parte rilevante della remunerazione complessiva, in linea con la prassi del mercato di riferimento, nel rispetto del tetto massimo e delle altre condizioni stabilite dalla normativa.

La remunerazione variabile (vedi infra Capitolo 6 "Il sistema incentivante") è conseguita sulla base di indicatori di performance predefiniti. L'orizzonte temporale di valutazione può essere di breve termine collegato al budget annuale e/o alla declinazione annuale del Piano strategico (caratteristico dei sistemi c.d. Short Term Incentive) oppure pluriennale coerente con gli obiettivi del Piano strategico del Gruppo (nel caso dei c.d. Long Term Incentive) o di piani pluriennali per specifici ruoli e posizioni di business (ad es. Consulenti Finanziari). L'attribuzione individuale avviene sulla base della valutazione della performance individuale consuntivata e del contributo individuale ai risultati della business unit. Essa tiene conto dei benchmark o riferimenti retributivi per ruoli analoghi, del posizionamento di mercato, dell'esperienza nella posizione, della criticità del ruolo.

La remunerazione variabile viene erogata in contanti e in strumenti equity, in parte nell'esercizio di competenza (up front) e in parte differita in quelli successivi, subordinatamente alla verifica di ulteriori condizioni di performance. Le azioni eventualmente attribuite sono soggette, successivamente alla maturazione dei diritti, a un ulteriore periodo di mantenimento a scopi di retention (c.d. holding period).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

III. Limiti alla remunerazione variabile

Subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea dei soci, conformemente alle normative nazionali e sovranazionali il limite massimo previsto per la remunerazione variabile di tutte le risorse appartenenti al Gruppo Mediobanca[08] e pertanto dell'intero personale più rilevante è stato determinato, da ultimo nell'Assemblea dei soci del 28 ottobre 2021 e in continuità con le politiche precedenti, nel 200% della remunerazione fissa (fermo restando quanto previsto per le risorse appartenenti alle Funzioni di controllo).

Le motivazioni che giustificano tale limite sono principalmente:

- la necessità di attrarre e mantenere le risorse di maggiore talento, soprattutto nell'investment banking, allineandosi alla prassi dei competitor;
- l'esigenza di un'adeguata flessibilità gestionale, minimizzando i rischi collegati ad un eccessivo innalzamento della componente fissa del costo lavoro;
- la coerenza con una politica retributiva che incentivi comportamenti virtuosi nel conseguimento degli obiettivi di business e di accrescimento di valore;
- l'allineamento a quanto già adottato dalle maggiori Banche italiane ed estere;
- la crescente presenza di competitor che appartengono a settori (istituzioni finanziarie non bancarie, private equity, hedge funds) o geografie (Stati Uniti, Estremo Oriente) con un quadro regolamentare meno restrittivo;
- la possibilità di consentire un'appropriata distribuzione differenziata per le persone maggiormente meritevoli.

I presupposti alla base della determinazione di un cap della remunerazione variabile al 200% della remunerazione fissa risultano invariati rispetto al passato. La sostenibilità di tale limite è garantita da quanto la politica di remunerazione prevede in merito alla definizione della componente variabile, alla relativa correlazione tra rischi e performance, alle condizioni di performance, modalità di pagamento che includono differimento nel tempo e pagamento in strumenti finanziari, con la previsione di clausole di malus condition e clawback. L'adozione di tale rapporto infine non ha implicazioni sulla capacità di Mediobanca, in considerazione degli elevati coefficienti patrimoniali, a continuare a rispettare le regole prudenziali e in particolare i requisiti in materia di fondi propri.

Sulla base di quanto precedentemente esposto, non è quindi previsto che tale materia sia nuovamente sottoposta a delibera assembleare.

Come previsto dalle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia, Mediobanca si avvale della facoltà di derogare a quanto previsto dalle stesse, incluso il limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa (cap 2:1), per tutte le risorse del Gruppo appartenenti

08. Fatta eccezione per i Consulenti Finanziari legati al Gruppo da contratto di agenzia e per il personale appartenente a società non bancarie estere del Gruppo svolgenti attività di puro advisory, purché non inclusi nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

a un'impresa di investimento o una società di gestione del risparmio, comprese quelle identificate nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo se svolgono attività esclusivamente per esse. Tale deroga è relativa, alla data di approvazione della presente Politica, alle società che svolgono attività di Asset Management facenti parte del Gruppo Mediobanca, in Italia (MB SGR) e all'estero (Polus, RAM, MB Management Company, CMG)[09] e alle società che svolgono attività di impresa di investimento (Arma Partners). Tali società comunque adottano uno specifico limite alla remunerazione variabile nella misura massima di cinque volte quella fissa (5:1). Tale limite, allineato a quanto già adottato dai maggiori competitor italiani ed esteri, si fonda sui seguenti punti:

- le società sono individualmente soggette alla normativa di settore che non definisce un limite alla remunerazione variabile;
- salvaguardare l'attrattività e la competitività del pacchetto retributivo delle risorse dell'Asset Management e di impresa di investimento in un mercato dove sono presenti operatori che non applicano cap in quanto a) indipendenti; b) appartenenti a gruppi bancari esteri che applicano deroghe all'applicazione del cap in base alla normativa dei paesi di appartenenza; c) appartengono a compagnie assicurative;
- il rafforzamento nel settore del Wealth Management rappresenta uno dei più importanti assi di sviluppo del Gruppo;
- le società di asset management evidenziano un profilo di rischio differente da quello prevalente nell'attività del Gruppo Bancario e non sono soggette a rischi finanziari diretti (mercato, credito, liquidità) sui prodotti di investimento dove il patrimonio a rischio è quello della clientela che li sottoscrive. Nel caso dei prodotti di risparmio gestito, il profilo di rischio per il cliente è parte integrante del regolamento di gestione e, come tale, previsto, disciplinato ed esplicitamente rappresentato nella documentazione che la clientela deve ricevere al momento della sottoscrizione;
- il sistema incentivante disegnato per il gestore si fonda sugli stessi meccanismi previsti per la clientela e ne allinea l'interesse, all'interno del sistema di controlli realizzabile nel settore dell'asset management;
- relativamente ai rischi operativi e reputazionali legati al processo di investimento dei prodotti e ai potenziali reclami della clientela, ivi inclusi quelli attribuibili a problematiche di conduct da parte del personale, non si può configurare alcun incentivo per il personale volto ad incrementare l'esposizione diretta della società ai rischi finanziari, ai fini del raggiungimento di obiettivi di remunerazione.

09. Al 30 giugno 2025 il personale più rilevante di Gruppo appartenente alle società di Asset Management include unicamente 1 risorsa in MB SGR identificata per criterio qualitativo (cluster 5). Relativamente alle società di Asset management e alle Investment Firm del Gruppo insediate in Paesi terzi (UK e Svizzera), esse sono comunque soggette a regole specifiche in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione nei rispettivi Paesi. Le risorse appartenenti a società soggette a regolamentazione di settore, identificate e non soggette alle regole CRD in materia di remunerazione in quanto svolgono attività solo per le società di appartenenza, al 30 giugno 2025, sono otto (in Polus e Arma Partners).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

L'applicazione non risulta avere impatti sulla sostenibilità economico-finanziaria delle società coinvolte, in quanto: è previsto comunque un cap alla remunerazione variabile, i meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale garantiscono una stretta correlazione ai risultati, coerenti con caratteristiche e dimensione propria, organizzazione interna, natura, portata e complessità delle loro attività. Essi sono eseguiti lungo un periodo di tempo appropriato al ciclo di vita e/o di investimento degli OICVM o dei FIA gestiti o al periodo di detenzione degli strumenti raccomandato dagli investitori in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato su risultati più a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati sia ripartito su un periodo che tenga conto dei rischi di investimento e della eventuale politica di rimborso.

IV. Altri elementi della remunerazione

Il Gruppo Mediobanca adotta la seguente c.d. "New Joiner Policy" che prevede in casi specifici: i) l'eventuale assegnazione di "sign on", "joining" o "entry" bonus per figure di particolare profilo e valenza, da definire contrattualmente e attribuire unicamente nell'ambito del processo di assunzione e per il primo anno di presenza in azienda; ii) la possibilità di assegnare, sempre nell'ambito del processo di assunzione, un importo per compensare l'eventuale perdita di compensi maturati in precedenti impieghi, secondo la consolidata prassi di settore, c.d. "buy out". Tale struttura retributiva, disciplinata nell'ambito dei processi di assunzione, è strettamente legata al primo anno di presenza nel Gruppo ed è volta a garantire il giusto livello di attrazione per risorse di alto livello, le uniche generalmente destinatarie di tale trattamento, in un contesto altamente competitivo per le figure di talento.

Alle componenti retributive sopra indicate sono applicabili gli altri elementi previsti dalla Politica (per gli eventuali buy out e sulla base dell'inclusione nel perimetro del personale più rilevante, differimento su orizzonte pluriennale, erogazione in contanti e strumenti finanziari, assoggettamento alle previsioni di malus e clawback) garantendo così il costante allineamento di tale struttura retributiva ai rischi e alla sostenibilità di lungo periodo. Determinazione ed erogazione avvengono sempre nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dalla politica e, obbligatoriamente, dalla normativa regolamentare vigente che disciplina le casistiche applicabili, anche ai fini del cap 2:1.

Per specifiche categorie di personale e/o su base individuale, in costanza di rapporto di lavoro o alla sua cessazione, possono essere stipulati contratti con clausola di durata minima garantita (c.d. patti di stabilità), patti di non sollecitazione e non storno (c. d. patti di non concorrenza), patti di prolungamento del preavviso, "retention bonus" o altre pattuizioni nel rispetto della normativa giuslavoristica e regolamentare applicabile. La normativa interna definisce le linee guida per la gestione di tali patti accessori al

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

rapporto di lavoro e, più nello specifico, per disciplinare il trattamento normativo delle somme pagate come corrispettivo a questi patti, con particolare riferimento all'inclusione delle stesse fra le componenti variabili della remunerazione[10]. Tali componenti assumono particolare rilevanza nell'ambito delle politiche di fidelizzazione applicabili nell'ambito del Resolution Plan adottato dal Gruppo.

Eventuali compensi riconosciuti a Dirigenti del Gruppo per cariche ricoperte per conto di Mediobanca in società controllate o partecipate sono riversati all'Istituto.

V. L'offerta di Benefit e Welfare

Nella consapevolezza che il welfare aziendale contribuisce all'attuazione della responsabilità sociale d'impresa e che sane condizioni di lavoro debbano essere parte integrante della politica in materia di remunerazione, il Gruppo adotta strumenti che producono esternalità positive, recando vantaggi non solo ai dipendenti ma anche alle loro famiglie e, più in generale, al territorio. Esso crea valore condiviso con un'ampia platea di stakeholder, contribuendo a produrre benefici collettivi in modo duraturo nel tempo. Welfare e benefit sono perciò parte integrante della cultura aziendale del Gruppo Mediobanca e hanno un ruolo cruciale allo scopo di:

- contribuire a migliorare l'employer branding e a fidelizzare i dipendenti;
- creare un ambiente lavorativo più coeso, positivo e inclusivo nel contesto degli obiettivi D&I;
- offrire strumenti che accrescano il benessere delle risorse del Gruppo nell'intero loro ciclo di vita;
- perseguire la volontà di garantire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata;
- favorire il work engagement;
- costituire un incentivo ad ottenere risultati migliori e ad accrescere la qualità del lavoro svolto.

In quest'ottica e in linea con il mercato, il pacchetto retributivo è perciò completato da numerosi benefit che manifestano la costante attenzione che Mediobanca rivolge alle esigenze personali e al benessere dei propri dipendenti, anche in quiescenza. I benefit

10. In quanto remunerazione variabile tali patti possono ricadere nelle situazioni previste dalle Disposizioni di vigilanza 285 relativamente ai "Limiti alle distribuzioni e Piano di conservazione del capitale". Tali previsioni delle Disposizioni sono le uniche applicabili per giustificare una sospensione del trattamento di tale componente contrattuale sia per quanti sono inclusi nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo sia per il restante personale. A tale riguardo i gateways riportati nelle Politiche di remunerazione di Gruppo applicabili al personale più rilevante di Gruppo e/o i gateways previsti dalle Politiche delle singole legal entity sono applicabili unicamente a riguardo dell'erogazione della componente del sistema di incentivazione variabile annuale o pluriennale. L'eventuale sospensione del pagamento del corrispettivo del patto accessorio resta valida temporaneamente solo per il periodo nel quale il limite alla distribuzione si manifesta.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 a contribuzione definita, con aliquote di contribuzione differenziate per categorie e anzianità aziendale. I Fondi pensione sono esterni, giuridicamente autonomi dal Gruppo. La prestazione è in funzione dei risultati della gestione dell'ammontare versato e dell'eventuale linea di investimento prescelta, ove possibile, in base alla propensione al rischio del beneficiario. Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

CONVENZIONE SANITARIA

garantisce copertura sanitaria, spese dentistiche e medicina preventiva al personale e ai familiari. Una capillare rete medica e dentistica in convenzione permette l'accesso diretto ai servizi senza anticipo di costi e con notevoli benefici economici.

POLIZZA INFORTUNI, POLIZZA INVALIDITÀ PERMANENTE DA MALATTIA, POLIZZA VITA E POLIZZA LONG TERM CARE

Tali polizze garantiscono ai dipendenti: una copertura in caso di infortuni derivanti da attività professionale e attività extraprofessionale e/o in caso di invalidità derivante da malattia; riconoscono agli aventi diritto in caso di decesso del dipendente un capitale assicurato; assicurano l'erogazione di una rendita annua vitalizia in caso di perdita di autosufficienza permanente nel compimento degli atti elementari della vita quotidiana. Le prestazioni sono definite da Regolamenti stipulati con la Compagnia assicuratrice in fase di stipula del contratto.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

SISTEMI DI WELFARE AZIENDALE/ FLEXIBLE BENEFIT

si rivolgono alla totalità dei dipendenti o a categorie omogenee e sono previsti nell'ambito di quanto definito dalla legislazione fiscale[11] e dalla normativa regolamentare applicabile e consistono nell'offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ad es. attività formative, percorsi di studio e istruzione, servizi assistenziali) messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie, con la possibilità di versare al fondo pensione integrativo l'importo eventualmente non utilizzato. Possono essere utilizzati a questo fine i premi di produttività e/o risultato conseguenti a contratti integrativi aziendali o altri importi destinati al welfare per categorie omogenee di dipendenti e secondo un criterio di marginalità rispetto al principio di capacità contributiva. L'obiettivo è quello di ampliare le iniziative di welfare contrattuale, al fine di accrescere il benessere individuale e familiare dei dipendenti, permettendo di accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle loro specifiche esigenze; aumentare la tutela delle prestazioni del welfare pubblico; ottenere un miglioramento del potere di acquisto della remunerazione complessiva, grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge riconosce.

AUTOVETTURA AZIENDALE

è prevista per profili professionali specifici 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.

Il Gruppo reputa infine che la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata (work life balance) sia un elemento fondamentale per salvaguardare l'obiettivo di creazione di valore solido e sostenibile sotto il profilo economico, finanziario, sociale ed ambientale basato anche sul valore della persona. Il Gruppo Mediobanca, nell'ambito delle previsioni di legge, contrattuali e negoziali, offre diverse soluzioni (part time, smart

11. 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.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

working, flessibilità oraria, politiche sulla genitorialità), differenziate nelle diverse società del Gruppo, che promuovono politiche per agevolare l'equilibrio ed una migliore gestione dei tempi di vita del personale con le esigenze organizzative aziendali.

Allo scopo di facilitare ulteriormente il bilanciamento tra vita privata e lavorativa, sostenendo i colleghi nella gestione degli spostamenti casa-lavoro, sia per migliorarne la qualità, sia per favorire l'uso di modalità di trasporto più sostenibili, il Gruppo Mediobanca ha identificato la figura del Mobility Manager che ricopre la veste di facilitatore relativamente agli aspetti legati alla mobilità.

Il Gruppo ha inoltre identificato un Group Disability Manager allo scopo di valorizzare le persone diversamente abili. In particolare il Group Disability Manager si dedica a presidiare efficacemente la normativa in materia; è coinvolto nella progettualità per la disabilità; propone iniziative e idee per soluzioni che possano migliorare le condizioni di lavoro e valorizzare il contributo delle risorse diversamente abili nel Gruppo; è il loro punto di riferimento aziendale, specialmente nella delicata fase di inserimento (c.d. "on boarding).

VI. Gender Pay Gap (GPG) e neutralità della Politica di remunerazione (Equal pay)

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

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

La misurazione e il monitoraggio del Gender Pay Gap (GPG) viene innanzitutto effettuata sulla base di quanto previsto dalla normativa di settore vigente e quindi dalle Disposizioni di Banca d'Italia (con la relativa metodologia e distinguendo tra personale più rilevante e restante personale, per geografia nonché per divisione e/o legal entity, separando i profili dell'organo di supervisione strategica da quello di gestione). Viene inoltre utilizzata, prevalentemente a fini comparativi internazionali, anche la differente metodologia di analisi dei dati prevista dalle Guidelines EBA. Pur essendo un indicatore

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

rilevante, il Gender Pay Gap tuttavia non tiene conto del ruolo ricoperto in forma granulare. Come previsto quindi dalle stesse Disposizioni che stabiliscono che le banche possono individuare modalità ulteriori per rilevare e monitorare il divario retributivo di genere, il Gruppo Mediobanca effettua un'analisi più approfondita allo scopo di poter adottare eventuali interventi mirati.

Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poterne valutare l'efficacia e di monitorare in modo puntuale l'applicazione di criteri di equità in tema di remunerazione con il rispetto della neutralità di genere, il Gruppo si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati alle posizioni ricoperte che tiene conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli. La metodologia adottata secondo le prassi di mercato permette il monitoraggio della sua evoluzione nel tempo.

L'obiettivo di equità è perseguito tramite l'analisi anche dell'Equal Pay Gap (EPG) che compara «l'Equal Pay for Equal Work» valutando i) l'equità in termini di remunerazione tra uomini e donne che svolgono un lavoro simile e di pari «peso» svolgendo un'analisi per ruolo/title/profilo come da Global Grade (vedi *infra*) sia con approccio unadjusted sia adjusted (depurando in quest'ultimo caso gli eventuali gap da ulteriori fattori oggettivi quali ad esempio la famiglia professionale di appartenenza, la permanenza o "tenure" nel ruolo, la collocazione geografica); ii) 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), analizzato sulla media e sulla mediana, pesato per l'incidenza del numero di persone di tale cluster sulla popolazione complessiva del Gruppo. Fra gli indicatori è inoltre monitorato l'accesso al variabile fra uomini e donne.

Per la pesatura organizzativa di tutti i ruoli aziendali, il Gruppo Mediobanca adotta il c.d. "Global Grading System", con la metodologia internazionale WTW. Tale strumento, oltre a venire incontro alle richieste di monitoraggio da parte delle autorità regolamentari, consente di verificare eventuali disallineamenti tra posizioni organizzative di pari valore, anche verso il mercato, italiano ed estero, per individuare i più opportuni correttivi da porre in essere per garantire il pieno rispetto delle politiche retributive. Il grade, una volta assegnato, consente di valutare nel continuo:

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

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

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

A partire dal 2025, anche nella prospettiva di adempiere a quanto previsto dalla Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023 (c.d. "Pay Trasparency Directive"), il Gruppo Mediobanca si è dotato di ulteriori strumenti e metodologie di analisi allo scopo di valutare e categorizzare in coerenza remunerazione e classificazione professionale e poter così escludere qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso. I criteri di analisi adottati includono competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro e altri fattori pertinenti al lavoro o alla posizione (ad es. collocazione geografica, istruzione), per poter definire e analizzare l'Adjusted Pay Gap[12] per ogni cluster professionale.

Inoltre:

- Il Gruppo si è dotato di uno specifico ruolo di «Group Diversity & Inclusion Manager» e di un "Comitato Diversity, Equity and Inclusion di Gruppo" che monitora e valorizza la diversità dei dipendenti all'interno del Gruppo, allo scopo di attuare e diffondere una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità.
- Il Codice sui Principi di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Mediobanca si propone di definire l'approccio del Gruppo in termini di obiettivi, strategie e pratiche attive, al fine di promuovere un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo, in grado di raccogliere contributi di tutte le risorse, supportare una crescita equa e migliorare il livello di inclusione e coesione sociale del personale, dei clienti e della società civile in generale.
- La Politica di Sostenibilità di Gruppo conferma l'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, non tollerando forme di discriminazione, e favorisce la creazione di un ambiente lavorativo nel quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.
- La Politica di Gestione delle Risorse Umane prevede specifici impegni volti ad assicurare pari opportunità ed equità di genere nei processi HR con particolare focus sui processi di selezione, gestione, valutazione e avanzamento di carriera. Il Gruppo promuove il work-life balance. Il rispetto di tali impegni viene monitorato periodicamente anche al fine di impostare azioni correttive assieme alla funzione D&I.

12. Introduzione di un modello di regressione statistico apposito con individuazione delle variabili oggettive a giustificazione del gap. Nel dettaglio si è proceduto a: i) identificare le variabili neutrali che hanno un impatto sulle diverse componenti della remunerazione, valorizzandone l'effetto; ii) determinare la remunerazione attesa individuale sulla base dei criteri neutrali rispetto al genere sulla base di un'analisi di regressione lineare multivariata; iii) definire la differenza tra la remunerazione attesa e la remunerazione effettivamente riconosciuta a livello individuale, abilitando il calcolo del differenziale retributivo in considerazione degli elementi neutrali rispetto al genere (c.d. Adjusted Pay Gap). L'indicatore di Adjusted Pay Gap rappresenta la differenza media tra gli scostamenti individuali e la remunerazione attesa individuale, stimata sulla base dell'analisi di regressione e la remunerazione individuale effettivamente riconosciuta. Questo indicatore permette di identificare quali cluster presentano divari retributivi non giustificabili sulla base dei criteri neutrali. La metodologia è stata sviluppata con la consulenza di Deloitte Consulting secondo metodologie di standard internazionale.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- Il Codice di Condotta e il Codice Etico del Gruppo recepiscono i medesimi principi di inclusione a presidio delle pari opportunità, sia nella gestione interna del personale, stabilendo le modalità di gestione di eventuali fenomeni di discriminazione, molestie o mobbing, sia nelle relazioni con le controparti.

Tali documenti sono pubblici e disponibili sul sito internet di Mediobanca.

Il Gruppo Mediobanca persegue l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali, focalizzandosi in particolare sulle posizioni dirigenziali e apicali che più risentono del gender gap. Ogni annuncio relativo a processi di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno di ogni singola Società (passaggio fra unità organizzative) o nel Gruppo (passaggi infragruppo). Al fine di raggiungere gli obiettivi fissati in tema di equilibrio di genere con il relativo impatto sull'eventuale Gender Pay Gap, le procedure di selezione prevedono che Group Human Capital, tenuto conto dell'effettiva disponibilità sul mercato, garantisca che, nella fase di raccolta e screening dei curricula, almeno il 50% delle candidature appartenga al genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali. Il Gruppo, inoltre, si è dato chiari e stringenti obiettivi di medio/lungo periodo per favorire la crescita del talento femminile in azienda.

La Dichiarazione Consolidata di Sostenibilità e la seconda sezione del presente documento, alle quali si rimanda, approfondiscono i dettagli relativi al Gender Pay Gap, i progetti implementati e i risultati raggiunti in tema di Diversity, Equity & Inclusion, precisando l'impegno concreto del Gruppo per garantire l'applicazione e il rispetto dei principi di neutralità di genere di tutti i processi e le attività del Gruppo.

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

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Il sistema incentivante

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

6. Il sistema incentivante

La determinazione della remunerazione variabile e la correlazione tra rischi e performance è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione delle performance risk adjusted della Banca e del Gruppo, nel rispetto del profilo di rischio definito dal Risk Appetite Framework (RAF) e in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo.

A) Gateways e correlazione fra rischi e performance

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

a. requisiti di adeguatezza patrimoniale e di liquidità superiori ai valori indicati nel Risk Appetite Framework[13] approvato dal Consiglio di Amministrazione e che costituiscono i principali indicatori considerati nell'ICAAP. Essi sono: CET 1 ratio, Leverage ratio, AFR/ECAP, Liquidity Coverage Ratio, Net Stable Funding Ratio.

b. Risultato di Gestione di Gruppo positivo[14].

13. Il Risk Appetite Framework identifica i rischi che la Banca è disposta ad assumere e definisce per ogni rischio gli obiettivi e i limiti in condizioni normali e stressate, individuando le azioni gestionali necessarie per ricondurre il rischio assunto entro l'obiettivo prestabilito. Esso si basa sulla valutazione dei principali risk driver ai quali risulta esposta la Banca, sia macroeconomici che specifici. Il RAF è soggetto a un continuo fine tuning e aggiornamento, nella continua evoluzione delle metriche e delle metodologie di analisi adottate, della normativa e dei processi aziendali con i quali è integrato.

14. Margine di intermediazione meno costi di struttura e rettifiche nette su crediti come indicato nel bilancio consolidato riclassificato.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

GROUP GATEWAYS	KPI 2026
CET 1 ratio	≥ 13,05%
Leverage ratio	≥ 5,5%
AFR/ECAP	≥ 145%
Liquidity Coverage Ratio	≥ 127%
Net Stable Funding Ratio	≥ 110%
Risultato di Gestione di Gruppo positivo	> 0

B) Remunerazione variabile annuale (Short Term Incentive)

I. Fase di budget

Il processo per la definizione del sistema incentivante annuale e la conseguente determinazione della remunerazione variabile divisionale prevede che il budget approvato dal Consiglio di Amministrazione includa il costo lavoro previsto per l'esercizio, comprensivo dell'importo della componente variabile, determinata sulla base dei target attesi di performance economiche previsionali di tutte le Divisioni del Gruppo Mediobanca, del contesto di mercato e dell'andamento storico delle retribuzioni.

La definizione del budget segue un processo strutturato di continua interazione tra le funzioni preposte di Capogruppo e Controllate e risponde, in termini di sostenibilità e sensitività, anche alle richieste del Regolatore quanto alla probabilità del verificarsi dei vari scenari macroeconomici (di base e stressati). Esso viene redatto in coerenza e continuità con il processo di implementazione del Piano Strategico, e include le risultanze derivanti dalle azioni volte a realizzare le linee evolutive e gli obiettivi quantitativi di ogni segmento di attività ed il Gruppo.

II. Determinazione e allocazione della remunerazione variabile annuale divisionale

A consuntivo, la remunerazione variabile complessiva annuale delle divisioni e delle unità di business del Gruppo, inclusa la quota attribuibile al personale più rilevante, è determinata in funzione della performance economica risk adjusted dei rispettivi perimetri divisionali (Profitto Economico e/o RORWA e/o altre metriche aggiustate per il rischio) e da altri obiettivi quantitativi secondari e qualitativi.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

MEDIOBANCA WHOLESALE BANKING

l'Amministratore Delegato di Mediobanca individua la quota del Profitto Economico contabile[15] della Divisione da destinare a remunerazione variabile. La misura complessiva riflette la valutazione di ulteriori parametri quantitativi (Risultato di Gruppo, indicatori del Risk Appetite Framework diversi da quelli già considerati tra i "gateways", confronto con gli obiettivi di budget annuali e del piano strategico pluriennale, andamento rispetto alle performance storiche, valori di cost/income e di compensation/income) e qualitativi (posizionamento e quota di mercato, retention delle risorse chiave, necessità di inserire nuove professionalità). L'importo così determinato viene confrontato con quelli che risultano dalle scorecard delle singole business unit, applicando payout ratio differenti - in funzione dell'attività svolta - al Profitto Economico o ad altre metriche aggiustate per il rischio, oltre a ulteriori metriche secondarie di natura quantitativa (fra cui il riferimento agli obiettivi di budget e all'andamento storico dei risultati) e qualitativa. Tali importi prevedono un cap e possono essere ricalibrati al fine di rispettare la sostenibilità complessiva della remunerazione variabile di Gruppo.

MEDIOBANCA PRIVATE BANKING

l'Amministratore Delegato di Mediobanca individua la quota del Profitto Economico, da destinare a remunerazione variabile. Per determinare l'importo vengono inoltre considerate altre metriche secondarie di natura quantitativa (fra le quali ad es. il cross selling intercompany, la trasformazione della liquidità/amministrato vs. masse gestite, la valutazione del rischio operativo) e qualitativa (adeguata trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari offerti alla clientela; gestione delle risorse, rispetto delle normative, anche con particolare riferimento alle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di trasparenza

15. Il Profitto Economico (PE) è rappresentato dal risultato lordo gestione ordinaria decurtato del costo (extracontabile) del capitale assorbito (di primo e secondo pilastro) richiesto per svolgere tale attività. Misura pertanto l'extra profitto prodotto una volta remunerato il capitale e quindi l'effettivo impatto positivo sulla redditività. Il costo del capitale è calcolato sulla base del tasso risk free a medio lungo termine e del premio al rischio (tenuto eventualmente conto del costo del funding). La metrica del PE tiene conto, come richiesto dalle Autorità di Vigilanza, dei rischi attuali e potenziali e della sostenibilità dei risultati nel tempo.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari). L'allocazione della remunerazione variabile avviene in base alla valutazione del contributo individuale ai risultati dell'area (fra gli altri gli indicatori di Net New Money, AuM, Ricavi, Cost/Income in capo al singolo banker), alla struttura organizzativa interna, al rispetto dei criteri di professionalità, trasparenza e correttezza nelle relazioni dei Private Banker con la clientela.

DIVISIONE INSURANCE & PRINCIPAL INVESTING

la determinazione avviene sulla base di specifici indicatori di performance quali-quantitativa dell'area.

GROUP TREASURY, STRATEGIC E TRADING PORTFOLIO

la remunerazione variabile complessiva viene determinata sulla base di scorecard che utilizzano metriche quantitative collegate a indicatori di rischio e reddituali secondo la natura del business e dell'attività (ad es. Liquidity Coverage Ratio, Net Stable Funding Ratio, costo della raccolta, soglie di HQLA e di P&L). Sono inoltre previste altre metriche di natura qualitativa.

HOLDING FUNCTIONS - FUNZIONI DI CONTROLLO, UNITÀ DI STAFF E SUPPORTO

la remunerazione variabile complessiva è determinata dall'Amministratore Delegato di Mediobanca in funzione della generale sostenibilità economica. La componente variabile, di norma contenuta, non è correlata all'andamento economico e ai risultati del Gruppo quanto piuttosto alla performance qualitativa individuale (valore delle risorse, qualità della loro prestazione, strategie di retention) e al posizionamento retributivo del ruolo rispetto al mercato di riferimento.

ALTRE DIVISIONI E BUSINESS LINE

Per Consumer Finance, Mediobanca Premier, CMB Monaco e le entity che svolgono attività di Asset management, Specialty Finance, Advisory, la determinazione degli importi è affidata ai Consigli di Amministrazione delle legal entity di riferimento e ai relativi Amministratori Delegati, nell'ambito dei processi di Gruppo delineati nel paragrafo "Governance - Organi sociali e Applicazione al Gruppo Bancario". È previsto

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

infatti il coinvolgimento dei Comitati Remunerazioni e Rischi di Capogruppo, oltre all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale di Mediobanca e alle funzioni di Capogruppo nell'ambito delle attività dei comitati endoconsiliari e manageriali e delle procedure interne previste dal Regolamento di Gruppo.

III. KPI Bluebook e Compensation Manual

Mediobanca si è dotata di uno strumento operativo, il "KPI Bluebook" contenente un basket di indicatori da utilizzare nelle scorecard individuali delle risorse apicali del Gruppo soggette alla valutazione diretta da parte degli organi sociali e nell'ambito della valutazione della performance dei restanti Material Risk Takers (MRT) non apicali con approccio "a cascata".

Per ciascuno degli indicatori è prevista una scheda di dettaglio che include, tra l'altro: i) la descrizione dell'indicatore e la coerenza dello stesso rispetto agli obiettivi di business aziendali; ii) la tipologia di indicatore e allineamento dello stesso rispetto al RAF e alle strategie di rischio di Gruppo; iii) il livello e l'unità organizzativa responsabile della rilevazione oltre che l'indicazione dei possibili destinatari; iv) la descrizione generale delle modalità di calcolo di massima dell'indicatore rimandando comunque ad altra normativa interna; v) l'orizzonte temporale di rilevazione.

Proposta e predisposizione del documento sono in co-ownership, secondo le rispettive competenze, tra le funzioni di Group Risk Management, Group Chief Financial Officer e Group Human Capital. Il documento, con opinion della Funzione Risk Management, è valutato annualmente dal Comitato Rischi che lo trasmette al Comitato Remunerazioni.

Nello specifico, gli indicatori si riclassificano nelle seguenti categorie:

- **rischio puro**: utilizzati come metriche del Risk Management;
- **risk adjusted**: indicatori nelle cui modalità di calcolo sono incluse metriche di rischio;
- **redditività**: indicatori reddituali, di efficienza e di crescita divisionale;
- **ESG**: indicatori collegati ad obbiettivi ambientali, sociali e di governance.

Il KPI Bluebook include linee guida per il bilanciamento degli obiettivi risk based con gli altri indicatori finanziari e/o quantitativi di carattere reddituale per una gestione dei rischi coerente con la pianificazione del fabbisogno di capitale e con il

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Risk Appetite Framework del Gruppo. Tale declinazione completa l'aggiustamento al rischio ex-ante a livello di gateways e di bonus pool divisionale.

Infine esso individua le possibili categorie di eventi non ricorrenti al fine di favorirne la gestione nell'ambito dell'assegnazione della remunerazione variabile. In generale si definiscono eventi non ricorrenti tutte quelle fattispecie *one-off* che non rientrano nella normale attività dei business o che ex ante non sono stati previsti in sede di budget. Tali eventi sono debitamente mappati ed evidenziati da parte delle funzioni competenti (Group CFO, Group Risk Management e Group Human Capital) nell'ambito dell'esame da parte degli organi sociali competenti, evidenziando il loro impatto su bonus pool/scorecard allo scopo di valutare la sostenibilità dei risultati nel medio-lungo periodo.

Allo scopo di rispondere alla necessità di dotarsi di una compiuta formalizzazione interna nella quale, oltre alle previsioni contenute dalla presente Politica, sia possibile rilevare il complessivo processo di erogazione della componente variabile unitamente alla descrizione delle attività delle Funzioni aziendali coinvolte e degli Organi di Governo, Mediobanca si è dotata anche di un "Compensation manual" che descrive e formalizza i criteri, i processi adottati, i ruoli, le responsabilità e gli strumenti a supporto, al fine di consentire una più agevole tracciabilità delle attività. Tale strumento operativo, a cura di Group Human Capital, definisce per ciascun processo l'ambito di applicazione, il flusso organizzativo con evidenza delle fasi, delle relazioni informative tra le funzioni aziendali e i materiali prodotti anche in fasi intermedie, utili a tracciare e formalizzare il processo decisionale sottostante che ha portato alla produzione dell'esito finale. La formalizzazione di ogni singolo processo è corredata da una matrice di assegnazione responsabilità che pone in relazione le Funzioni/Organi coinvolti con le attività, indentificando e formalizzando la tipologia di coinvolgimento e di relazione.

IV. Valutazione della performance individuale

Il sistema di incentivazione individuale e l'attribuzione della remunerazione variabile ai singoli beneficiari vengono determinati mediante un processo annuale di valutazione delle performance basata sul merito e la qualità professionale, con particolare attenzione alle tematiche reputazionali: la remunerazione variabile infatti può essere esclusa o ridotta per le risorse che nel corso dell'esercizio abbiano compiuto violazioni delle norme interne o esterne (c.d. compliance breach). Il diritto al riconoscimento della componente variabile è inoltre subordinato al mantenimento del rapporto di lavoro dipendente[16] nel Gruppo Mediobanca per

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

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

l'intero periodo di valutazione e sino alla data dell'effettiva erogazione e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento. Esso non è frazionabile per periodi di anno e pertanto, se il rapporto di lavoro dovesse iniziare o cessare nel corso dell'anno fiscale di riferimento, il personale non ha diritto ad alcuna remunerazione variabile, nemmeno pro-rata. Per il personale più rilevante gli importi sono validati dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale di Mediobanca con il supporto di Group Human Capital.

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

L'insieme di tali strumenti permette di attuare percorsi di valorizzazione integrale delle persone, patrimonio fondamentale del Gruppo, nonché presupposto indispensabile per la sua competitività, e contribuisce al conseguimento di performance sostenibili nel lungo periodo.

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

A fine esercizio i responsabili effettuano la valutazione manageriale di ciascuna risorsa sulla base degli obiettivi. Un feedback intermedio durante l'anno permette ai responsabili e alle singole risorse di condividere il grado di raggiungimento degli obiettivi nell'ambito di un momento di confronto oggettivo sulle proprie prestazioni.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

In tale modo si assicura che l'organizzazione raggiunga i suoi obiettivi nel rispetto dei valori aziendali, conferendo trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale e ai criteri di valutazione.

È stato inoltre introdotto e reso disponibile a tutte le società del Gruppo un ulteriore strumento di gestione e sviluppo delle risorse per riconoscere un feedback continuativo nel tempo. Questo strumento, complementare al Performance Evaluation obbligatorio, dà la possibilità di scambiare feedback immediati e costruttivi su specifiche attività svolte o progetti seguiti con tutti i colleghi del Gruppo Mediobanca con i quali ciascuno collabora. Il feedback costruttivo può essere positivo o fornire spunti di miglioramento; rappresenta un efficace strumento di apprendimento e cambiamento; è indispensabile per migliorare le performance aziendali, i rapporti interpersonali e tenere alta la motivazione, offrendo al contempo gratificazione e stimoli di miglioramento.

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

- i risultati economici conseguiti, con riguardo agli obiettivi di budget, al binomio rischio/rendimento e al cost/income;
- criteri qualitativi: sviluppo dell'offerta di prodotti, correttezza e affidabilità professionale, qualità delle relazioni con la clientela, capacità tecniche e analitiche, controllo dei costi, iniziative progettuali, enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale e collaborazione con le altre strutture dell'Istituto, tematiche reputazionali e di compliance, adesione ai valori dell'Istituto.

Per tutte le altre unità, i principali elementi valutativi sono funzione di obiettivi qualitativi e di una più ampia valutazione riguardante la conformità alle normative, il contenimento dei costi, una gestione efficiente delle risorse, le attività progettuali. In particolare, per le risorse delle aree contabili/controllo di gestione si considerano l'assolvimento corretto di tutti gli adempimenti obbligatori, di quelli relativi alla Vigilanza e dell'informazione finanziaria ai mercati, il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi contabili, delle connesse procedure informatiche e degli adempimenti fiscali.

Per il personale delle Funzioni di controllo, ossia Audit di Gruppo, Compliance, Risk Management, viene valutato il costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività della Banca in maniera indipendente e autonoma per la prevenzione di situazione di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti o eventi anomali, la valutazione continua della conformità alle norme attraverso adeguati piani di verifiche, aggiornamento delle procedure e linee guida interne, presidio formativo alle strutture interne, corretta elaborazione di modelli, metodologie e metriche per la misurazione dei rischi di mercato, di credito e operativo con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio, oltre a una precisa analisi dei nuovi prodotti con i relativi profili di rischio.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

In stretta connessione con il processo di valutazione, il personale può essere soggetto al passaggio a un nuovo livello contrattuale o all'assegnazione di un nuovo corporate title, nell'ambito del processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. La proposta di promozione è effettuata dal Responsabile dell'unità di appartenenza, condivisa con la Direzione Risorse Umane di riferimento e approvata dal Direttore Generale e/o dall'Amministratore Delegato (per il personale dirigenziale). Per i livelli professionali più elevati (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. Tale processo è strettamente connesso alla definizione dei piani di successione attraverso la ricerca, identificazione e gestione di singoli individui per posizioni di vertice (Amministratori esecutivi, anche in caso di sostituzione anticipata rispetto all'ordinaria scadenza dalla carica e Key Function Holders). Particolare attenzione è posta alla crescita dei talenti interni del Gruppo attraverso sistemi integrati volti ad accrescere e monitorare le competenze in termini di conoscenze specialistiche, capacità manageriali e di leadership, e caratteristiche personali. L'ausilio fornito dai piani di successione indirizza in maniera ancora più specifica la crescita professionale dei talenti interni. L'approccio per l'identificazione dei candidati alla successione, associati ai possibili scenari, è articolato in fasi: i) definizione del profilo ideale, ii) mappatura e valutazione dei talenti interni, iii) articolazione dei piani di successione, iv) sviluppo del talento interno, v) visione del panorama esterno.

La Politica di remunerazione è quindi coordinata con quelle relative alla selezione, nomina, successione e valutazione dell'adeguatezza degli esponenti aziendali e dei Key Function Holders e quelle per la gestione delle risorse umane.

V. Remunerazione variabile a scopi motivazionali di retention e floor

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e col parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Parti Correlate, può deliberare l'erogazione di remunerazione variabile a favore del personale più rilevante allo scopo di salvaguardare le professionalità maggiormente critiche, anche in caso di mancato rispetto dei "gateways". In particolare l'erogazione di una componente variabile motivazionale di retention è valutata in funzione delle cause sottostanti il mancato rispetto dei singoli "gateways" e della rilevanza del singolo indicatore sull'adeguatezza patrimoniale, la liquidità e la redditività del Gruppo, anche verificandone il nesso causale con le singole Divisioni che lo compongono. L'estensione della popolazione interessata e il suo importo si basano sui seguenti criteri guida: contributo del singolo

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

beneficiario ai risultati complessivi delle Divisioni e del Gruppo, criticità del profilo per la sostenibilità dei risultati prospettici, analisi dei benchmark di mercato e di contesto competitivo, necessità di garantire la continuità operativa e la coerenza con quanto previsto dai piani di successione.

Inoltre in presenza dei "gateways", ma con un Profitto Economico o altro indicatore divisionale aggiustato per il rischio negativo o di importo limitato, l'Amministratore Delegato può proporre un "floor pool" di remunerazione variabile per il personale più rilevante, condividendo con gli organi sociali le logiche di distribuzione, basate sull'apporto delle singole attività di business ai risultati aziendali.

In ogni caso la remunerazione variabile assegnata in queste situazioni è sempre soggetta su base individuale a tutte le regole in materia di remunerazione variabile: differimento su orizzonte temporale pluriennale, pagamento in strumenti finanziari, assoggettamento a condizioni di performance, malus condition e clawback.

C) Remunerazione variabile pluriennale (Long Term Incentive)

In occasione dell'approvazione di un Piano pluriennale, il Consiglio di Amministrazione può deliberare un Piano di incentivazione a lungo termine collegato al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Tale piano orienta il comportamento dei beneficiari verso la creazione di valore sul lungo periodo per gli azionisti; collega una parte della remunerazione variabile al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine; è costruito in modo tale che il perseguimento dei risultati di Piano non incoraggi un'assunzione di rischio maggiore di quello sostenibile determinato dagli organi competenti; favorisce la fidelizzazione. Esso è coerente con obiettivi di sostenibilità duraturi nel tempo ed è in grado di creare valore condiviso con tutti gli stakeholder.

Il Long Term Incentive Plan prevede specifici obiettivi finanziari e non finanziari, inclusi KPI ESG, sull'orizzonte del Piano ed è soggetto ai gateways. Questi ultimi sono valutati nell'arco di Piano con la verifica alla data di chiusura in ciascun esercizio per gli indicatori di adeguatezza patrimoniale e liquidità presenti nel RAF e in misura aggregata alla fine del Piano per gli indicatori reddituali.

L'erogazione avviene secondo termini, condizioni e modalità previsti dalla presente Politica per la componente variabile, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente per i Piani di incentivazione a Lungo Termine e per l'erogazione della relativa remunerazione variabile maturata, incluse eventuali specifiche delibere assembleari. Oltre all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale se

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

nominato, possono essere inseriti nel Piano altre risorse apicali del Gruppo individuando per esse uno specifico pay mix fra componente variabile di breve termine/lungo termine. Per ciascun esercizio dovrà essere rispettato il cap massimo di remunerazione variabile 2:1 approvato dall'Assemblea.

Come riportato nell'Informativa sui compensi corrisposti 2024/2025, alla quale si rimanda per tutti i dettagli, il Long Term Incentive Plan collegato al Piano strategico 2023/26, approvato dall'Assemblea dei Soci del 28 ottobre 2023 è stato chiuso anticipatamente a seguito del completamento dell'Offerta pubblica di scambio promossa da Banca Monte dei Paschi di Siena nel settembre 2025.

D) Piano di azionariato diffuso e coinvestimento

La volontà di investire nelle persone e coinvolgerle nella diretta partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali, si può concretizzare nell'adozione di un Piano di azionariato diffuso e coinvestimento destinato al personale del Gruppo. I vantaggi collegati a tale piano sono:

- investire nelle proprie persone per garantire una loro diretta partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali e la creazione di valore sostenibile;
- stimolare il coinvolgimento e il senso di appartenenza delle risorse del Gruppo;
- diffondere a tutti i livelli la cultura di «ownership»;
- ampliare la strategia di remunerazione con l'adozione di strumenti innovativi;
- accrescere nel personale la consapevolezza finanziaria, la cultura del risk management e uno spirito imprenditoriale;
- correlare la remunerazione delle risorse del Gruppo a risultati positivi nel tempo, tenuto conto delle performance conseguite coerentemente a un approccio di sostenibilità complessiva dei meccanismi retributivi;
- allinearsi alle best practice, italiane ed estere.

Tale piano costituisce un importante elemento motivazionale di lungo periodo, in linea con la prassi del mercato di riferimento, nel rispetto dei limiti e delle altre condizioni stabilite dalla normativa.

Come riportato nell'Informativa sui compensi corrisposti 2024/2025 alla quale si rimanda per tutti i dettagli, il Piano di azionariato diffuso e coinvestimento (ESOP) 2023/2026, approvato dall'Assemblea dei Soci del 28 ottobre 2023, è stato chiuso anticipatamente a seguito del completamento dell'Offerta pubblica di scambio promossa da Banca Monte dei Paschi di Siena nel settembre 2025.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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

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

Il Long Term Incentive Plan eventualmente adottato in occasione dell'approvazione di un Piano pluriennale, del quale sono generalmente destinatari le figure apicali del Gruppo, prevede l'inclusione fra i KPI della relativa scorecard di obiettivi, quantificati e misurabili, di natura ESG.

Omogenei indicatori ESG possono essere inclusi nell'ambito di un Piano di azionariato diffuso e coinvestimento destinato al personale del Gruppo.

Nelle scorecard annuali (Short Term Incentive) dell'Amministratore Delegato e, ove nominato, del Direttore Generale di Mediobanca, sono ugualmente inclusi indicatori finanziari ESG e di sostenibilità da valutare nell'orizzonte annuale della performance. Essi pesano sino al 10% della componente quantitativa e si riferiscono alla declinazione annuale degli obiettivi ESG del Piano Strategico nelle principali business line del Gruppo, con KPI finanziari collegati ad esempio alla crescita dei volumi (nuove erogazioni) ESG (CIB, Compass e Mediobanca Premier) e a una più profonda penetrazione dei fondi art. 8 e art. 9 nei portafogli della clientela.

Nelle scorecard annuali di AD e DG sono inoltre presenti con un peso complessivo del 15% sul totale degli indicatori, obiettivi ESG e CSR di tipo non finanziario. Per il DG, nell'esercizio 2026, il focus è sulle tematiche "Our People" e "Digital Journey", anche declinati in modalità progettuale e con metodi di valutazione anche quantitativi (vedi dettagli nel Capitolo 7, paragrafo c "Amministratore Delegato e, ove nominato, Direttore Generale").

La valutazione è supportata da indicatori quantitativi e dalla tracciabilità delle evidenze fornita nel dettaglio al Consiglio di Amministrazione per la corretta valutazione.

Il meccanismo di incentivazione di breve termine delle altre figure apicali (dirigenti strategici e Material Risk Takers a capo delle principali linee di business, inclusi AD/DG delle principali controllate rilevanti) sia individualmente sia nell'ambito delle scorecard per la definizione dei pool divisionali prevede, ove appropriato al perimetro, la presenza di indicatori ESG quantitativi e misurabili con peso variabile fino al 10%. A titolo esemplificativo e non esaustivo: crescita volumi (nuove erogazioni) green e penetrazione fondi art. 8 e art. 9 nei portafogli della clientela; numero di green e sustainability bond emessi; monitoraggio e rendicontazione degli asset in portafoglio in

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

ottica ESG; integrazione di valutazioni ESG nel processo di investimento fondi. Inoltre: incremento emissioni obbligazionarie e attività di lending green/ ESG linked; valutazione dei fornitori secondo criteri ESG, target di energia elettrica da risorse rinnovabili. Anche per tali risorse sono assegnati ulteriori obiettivi ESG di tipo non finanziario con focus principalmente su tematiche di People Strategy e Innovazione (diversità, formazione, piani di successione, conciliazione vita/lavoro, condizioni dei dipendenti, innovazione tecnologica) anche in modalità progettuale.

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

F) Erogazione della componente variabile

I. Tempistiche e strumenti di pagamento

Una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata in parte con strumenti equity per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine, consentendo di verificare la continuità e sostenibilità di risultati positivi. I pagamenti avvengono con erogazioni annuali pro rata, in funzione, congiuntamente, del ruolo ricoperto e dell'ammontare della remunerazione variabile attribuita.

Per gli Amministratori con incarichi esecutivi e il senior management (cioè i gruppi 2 e 3 della tabella del personale più rilevante) il differimento avviene sempre su un orizzonte temporale di cinque anni. La componente differita è:

- pari al 60%, di cui il 55% in azioni e il 45% in contanti, in caso di remunerazione variabile uguale o superiore a € 456.000;
- pari al 50%, di cui il 56% in azioni e il 44% in contanti, in caso di remunerazione variabile inferiore a € 456.000.

Per il restante personale più rilevante il differimento avviene su un orizzonte temporale di quattro anni, con quote del:

- 60%, di cui il 50% in azioni e il 50% in contanti, in caso di remunerazione variabile uguale o superiore a € 456.000;
- 40%, di cui il 50% in azioni e il 50% in contanti, in caso di remunerazione variabile inferiore a € 456.000.

Per il personale più rilevante la componente upfront è erogata per metà in contanti e metà in azioni Mediobanca.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

La soglia di € 456.000 è stata individuata ai sensi di normativa quale importo minore fra 10 volte la media della remunerazione complessiva del Gruppo (ca. € 91.391 nell'ultimo esercizio secondo la metodologia utilizzata anche ai fini CSRD) e il 25% della remunerazione complessiva degli High earners italiani indicata dal rapporto EBA pubblicato nel dicembre 2024 (dati 2023) pari appunto a € 456.000. La soglia potrà essere periodicamente rivista, almeno con cadenza triennale.

Per il personale più rilevante il differimento non si applica nel caso la remunerazione variabile annua non superi € 50.000 (c.d. soglia di materialità) e non rappresenti più di un terzo della remunerazione complessiva.

Le azioni sono soggette, successivamente alla maturazione dei diritti, a un periodo di mantenimento a scopi di retention (c.d. holding period) di un anno.

L'orizzonte temporale lungo il quale la remunerazione variabile, in azioni e in contanti, viene distribuita, è pertanto di sei esercizi per le figure apicali e cinque per il restante personale più rilevante. Di seguito il quadro sintetico (con l'indicazione temporale dell'effettiva attribuzione della quota):

	ANNO T	T+1	T+2	T+3	T+4	T+5
Senior Mangement con remunerazione variabile ≥ € 456.000	20% immediato monetario	20% immediato azioni	13% differito monetario	11% differito azioni	11% differito azioni	11% differito azioni 14% differito monetario
Senior Management con remunerazione variabile < € 456.000	25% immediato monetario	25% immediato azioni	11% differito monetario	9% differito azioni	10% differito azioni	9% differito azioni 11% differito monetario
Altro personale più rilevante con remunerazione variabile ≥ € 456.000	20% immediato monetario	20% immediato azioni	15% differito azioni 5% differito monetario	15% differito azioni 5% differito monetario	20% immediato monetario	
Altro personale più rilevante con remunerazione variabile < € 456.000	30% immediato monetario	30% immediato azioni	10% differito azioni 5% differito monetario	10% differito azioni 5% differito monetario	10% immediato monetario	

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Regole di differimento specifiche potranno essere applicate localmente e recepite nelle Politiche di remunerazione delle banche/sedi geografiche impattate, in caso di adozione a livello nazionale di normativa più restrittiva rispetto a quella adottata a livello di Gruppo.

Mediobanca applica inoltre un differimento del 30% su orizzonte temporale triennale, interamente in contanti, assoggettato a malus condition e subordinata alla presenza in azienda del beneficiario al momento del pagamento, a tutte le risorse non comprese nel perimetro del personale più rilevante che ricevono un variabile uguale o superiore a € 100.000[17].

II. Piano di "performance shares"

Allo scopo di dotarsi delle azioni ordinarie da utilizzare quale componente della remunerazione, Mediobanca ha adottato un sistema di incentivazione tramite performance shares (azioni ordinarie Mediobanca) sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti. L'Assemblea del 28 ottobre 2024 ha approvato il Piano di incentivazione annuale 2024/2025 che prevedeva assegnazione di performance shares fino a un massimo di 3 milioni di azioni a favore del personale del Gruppo per la determinazione della remunerazione variabile da corrispondere per l'esercizio in chiusura il 30 giugno 2025. Analoga delibera, fino a un massimo di 3 milioni di azioni, sarà proposta all'Assemblea dei Soci del 28 ottobre 2025 con il Piano di incentivazione annuale 2025/2026 per le performance shares da riconoscere per l'esercizio in chiusura il 30 giugno 2026. Ad esso si fa riferimento per tutti i dettagli.

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 di piani pluriennali destinati a risorse quali i consulenti finanziari legati al Gruppo o altre risorse con valutazione pluriennale della performance legata a piani specifici di società controllate da consuntivare nell'esercizio 2025/2026.

Le performance shares allocate come quota equity up front sono soggette ad un

17. Per il personale che non sia incluso fra quello più rilevante di gruppo, le società controllate possono adottare o meno meccanismi di differimento interni con relative soglie di accesso, anche sulla base delle previsioni delle specifiche normative di settore (ad es. Asset Management, Imprese di Investimento). La struttura di differimento prevista a questo proposito dalla politica di Mediobanca si applica nelle società controllate che siano prive di una politica o altre previsioni specifiche in tema di remunerazione e incentivazione, nel caso adottino direttamente la politica di Gruppo senza ulteriori specificazioni. É inoltre fatta salva l'applicazione di meccanismi di differimento diversi da quanto previsto dal presente paragrafo per specifiche risorse, se imposti dalla regolamentazione locale e con particolare riferimento al perimetro extra EU, comunque coerenti con la normativa applicabile al Gruppo Mediobanca e con le presenti Politiche.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

holding period non inferiore a un anno prima dell'effettiva assegnazione, subordinata alla permanenza nel Gruppo del beneficiario[18].

Le performance shares assegnate come quota equity differita sono:

- attribuite all'interno di un periodo di vesting complessivo di tutte le componenti differite su orizzonte temporale almeno triennale a condizione che il beneficiario sia ancora dipendente[19] del Gruppo e che siano rispettate le ulteriori condizioni di performance individuate dalla Politica di remunerazione pro tempore vigente relative alla verifica della sostenibilità dei risultati conseguiti, con il mantenimento delle condizioni di solidità e liquidità dell'azienda e della correttezza individuale;
- soggette a un successivo holding period, non inferiore a un anno prima dell'effettiva assegnazione, subordinata alla presenza in azienda del beneficiario[20].

Durante il periodo di vesting e di holding non si maturano dividendi.

L'attribuzione diluita nel tempo incentiva il personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di business, ad adottare un comportamento che assicura al Gruppo Mediobanca la sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, nel rispetto dei requisiti di capitale, di liquidità, controllo di tutti i rischi.

L'Amministratore Delegato di Mediobanca potrà altresì utilizzare le performance shares nell'ambito dei pacchetti retributivi attribuiti all'atto dell'assunzione a risorse chiave del Gruppo o a scopi di retention, anche al di fuori del ciclo di assegnazione annuale, ma comunque nell'ambito del plafond in proposta, e con specifici meccanismi di differimento nell'ambito delle previsioni della delibera assembleare. Gli organi sociali potranno inoltre assegnare quantitativi di performance shares in relazione ai compensi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro per collegarli alla performance realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla banca, secondo quanto richiesto dalla normativa e in coerenza con quanto stabilito al proposito dalla politica di remunerazione pro tempore vigente.

Le azioni sono ricevute a titolo personale, fatti salvi i diritti successori. Il diritto a ricevere le azioni viene mantenuto nel caso di quiescenza del beneficiario o invalidità permanente e/o malattia con conseguente inabilità a proseguire il rapporto di lavoro, così come nel caso di passaggi infragruppo. In caso di cessazione del rapporto

18. Si intende la sussistenza tra il destinatario e la Società di un rapporto di collaborazione sia esso di natura subordinata o di diversa natura contrattuale, non in periodo di preavviso per dimissioni\recesso\ cessazione di contratto, sia esso di natura volontaria o per licenziamento\recesso manifestato dalla Società. Per eventuali Amministratori delle società controllate non legati al Gruppo da contratto di lavoro dipendente in caso di scadenza naturale del mandato e di mancato rinnovo, vengono mantenuti i diritti fatte salve le previsioni di specifici accordi individuali e che la cessazione dalla carica non sia avvenuta per compliance breach o fatti imputabili al soggetto.
19. Vedi nota precedente.
20. Vedi nota 18.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

di collaborazione, sia esso di natura subordinata o di diversa natura contrattuale, per dimissioni volontarie, licenziamento e/o recesso, il diritto al ricevimento delle azioni viene perso. La gestione delle eccezioni è in capo agli organi sociali, secondo le competenze del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Remunerazioni, di altri comitati competenti, e dell'Amministratore Delegato di Mediobanca, sulla base delle deleghe loro affidate, in modo particolare nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro all'interno di quanto definito al riguardo dalla politica di remunerazione pro tempore vigente (cfr. paragrafo "Trattamento dei c.d. "Good leaver"). Sono fatte salve le eventuali decisioni in materia prese da un soggetto terzo a ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa) e le eventuali norme di miglior favore previste dalle legislazioni locali applicabili[21].

Le performance shares sono assegnate a valere su aumenti di capitale deliberati dall'Assemblea, su eventuali azioni proprie già in portafoglio o acquistate sul mercato (sempre previa delibera assembleare). Il numero massimo di azioni assegnabili dal piano in approvazione assembleare è di 3 milioni, a valere sulle azioni proprie ad oggi in portafoglio liberamente disponibili per la quota eventualmente non destinata ad altri scopi.

Alla data dell'1 agosto (cfr. comunicato stampa del 1 agosto 2025) risultavano assegnate dai precedenti plafond assembleari, ma non ancora attribuite in quanto sottoposte a vesting/holding period, 6.953.243 performance shares[22]. La percentuale fully diluted sul capitale sociale degli strumenti equity già assegnati al personale del Gruppo ammontava a circa lo 0,8%, significativamente inferiore ai limiti diluitivi tollerati da investitori istituzionali e proxy advisors. L'impatto sul valore del titolo e sulla possibile diluizione del capitale sociale non rilevante tenuto conto della presenza di più piani su anni differenti e di periodi di vesting e holding scadenzati in un orizzonte di tempo medio-lungo.

Come riportato nell'Informativa sui compensi corrisposti 2024/2025, alla quale si rimanda per tutti i dettagli, a seguito del completamento dell'Offerta pubblica di scambio promossa da Banca Monte dei Paschi di Siena nel settembre 2025, sulla base delle previsioni contenute nei Piani, tutte le performance shares di cui al paragrafo precedente, già assegnate, ma non ancora erogate, al netto della effettiva ridefinizione del numero di azioni relative al Piano LTI 23-26 chiuso anticipatamente, per un totale di 6.122.932 azioni Mediobanca sono state convertite in denaro alla media del valore del titolo Mediobanca nel periodo dell'Offerta (pari a € 19,9216) con la contestuale rimodulazione di alcune condizioni previste per l'attribuzione, mantenendo inalterati i differimenti previsti dalla normativa vigente e dalla Politica.

21. Le previsioni dell'intero paragrafo si applicano, per quanto applicabile, anche alla componente differita in contanti
22. Incluse le performance shares massime assegnate individualmente e relative al Piano LTI 23-26.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

III. Ulteriori condizioni di performance delle componenti differite

La componente differita della remunerazione variabile, successivamente alla valutazione della performance nell'orizzonte temporale di riferimento, annuale (Short Term Incentive) o pluriennale (Long Term Incentive), viene erogata a condizione che:

- il beneficiario sia ancora dipendente[23] del Gruppo e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento;
- in ciascun esercizio siano rispettate le condizioni di performance che coincidono con i "gateways" di cui al paragrafo "Gateways e correlazione fra rischi e performance";
- le business unit di appartenenza abbiano conseguito un risultato aggiustato per il rischio positivo al netto di partite straordinarie e di quanto attribuibile a scelte di carattere strategico, validato dalla Funzione Risk Management.

Questa modalità è coerente con la richiesta al personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di business, di un comportamento costantemente orientato a mantenere in Mediobanca una solida base di capitale e liquidità, il controllo di tutti i rischi e risultati economici positivi, assicurando la sostenibilità di lungo periodo ai sistemi di remunerazione.

Per i dipendenti delle controllate l'Amministratore Delegato potrà individuare uno o più indicatori economici specifici, sostitutivi dei precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, su proposta dell'Amministratore Delegato, anche in caso di mancata verifica dei "gateways", può comunque autorizzare l'erogazione, anche parziale, della quota differita a Divisioni di business o a singoli individui che abbiano realizzato nell'esercizio performance particolarmente positive o che risultino determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo, in ottica di retention.

G) Malus condition e clawback

Il sistema di remunerazione e di incentivazione non solo deve disincentivare comportamenti scorretti ma anche contribuire a promuovere buone condotte. Il

23. Disposizioni equivalenti sono previste anche per i rapporti di lavoro diversi da quello di lavoro subordinato (es.: contratti di collaborazione, contratto di Agenzia). Per eventuali Amministratori delle società controllate non legati al Gruppo da contratto di lavoro dipendente in caso di scadenza naturale del mandato e di mancato rinnovo, vengono mantenuti i diritti fatte salve le previsioni di specifici accordi individuali e che la cessazione dalla carica non sia avvenuta per compliance breach o fatti imputabili al soggetto.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

comportamento assume pertanto rilievo all'interno delle politiche retributive che devono tener conto delle responsabilità individuali e collettive in caso di misconduct e definirne l'impatto sulla remunerazione.

Le componenti variabili, al momento sia dell'attribuzione sia dell'erogazione differita, possono essere assegnate solo se il beneficiario non sia incorso nelle casistiche previste dalla Direttiva in materia di compliance breach (ovvero non sia stato soggetto a provvedimento disciplinare in funzione tra l'altro di quanto stabilito dal Codice etico, dal Modello organizzativo, dalla Politica di business conduct e dalle altre normative interne di Mediobanca) e non vengano riportate perdite riconducibili al suo operato.

Mediobanca ha infatti predisposto al riguardo una Direttiva di Gruppo. Essa definisce le regole per l'individuazione e la valutazione dei compliance breach e del loro eventuale impatto sulla componente variabile della remunerazione, già assegnata o da assegnare. In particolare, in presenza di compliance breach possono essere attivati meccanismi di malus, che riducono o annullano il valore di: (i) remunerazione variabile da attribuire per ogni esercizio di riferimento in sede di valutazione annuale della performance individuale o di una specifica unità e/o (ii) componente differita di esercizi precedenti non ancora corrisposta; claw-back, che impongono la restituzione di un importo di remunerazione variabile già erogato.

Per l'individuazione di un compliance breach sono considerate principalmente le violazioni riscontrate dalle Funzioni di Controllo (Group Compliance & AML, Group Audit e Group Risk Management) e dalle Autorità (es. Banca d'Italia, Consob). Per assicurare maggiore efficacia, e secondo il principio di proporzionalità, ai sensi della Direttiva sono ritenuti compliance breach solo le violazioni rilevanti, ossia che abbiano esposto l'Istituto a un rischio di non conformità significativo. In generale, rilevano le violazioni alle normative che determinano una responsabilità penale o amministrativa da reato (es. d.lgs. 231/2001) e quelle specifiche del settore bancario e finanziario (es. abusi di mercato, prestazione dei servizi bancari e di investimento, antiriciclaggio, business conduct). Eventuali violazioni di minore entità, riscontrate da una Funzione di controllo, e/o di tipo comportamentale, rilevate da Group Human Capital, pur non configurandosi come compliance breach, possono comunque rilevare ai fini dell'attribuzione della remunerazione variabile nell'ambito della valutazione delle performance che prevede sempre, fra gli obiettivi, anche una generale conformità dei comportamenti oltre a possibili obiettivi gestionali a carattere individuale.

La valutazione della significatività della violazione è condotta sulla base dei seguenti aspetti: gravità della violazione, entità della violazione, rilevanza esterna. Ciascun compliance breach viene valutato sulla base di ciascuno dei criteri sopra indicati, attribuendo un valore nullo, basso, medio, alto e determinando un punteggio complessivo. A ciascun punteggio è associata una decurtazione della componente variabile della remunerazione che può impattare l'assegnazione della remunerazione variabile dell'esercizio considerato (c.d. in

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

year adjustment) e/o la decurtazione della componente differita assegnata negli esercizi precedenti e non ancora erogata. In presenza di indagini o procedimenti sanzionatori avviati da Autorità da cui non sono emerse con chiarezza violazioni procedurali, si può decidere di sospendere il pagamento della componente variabile upfront e/o differita non ancora erogata in funzione dell'esito degli accertamenti. L'esito della valutazione e gli impatti sulla remunerazione variabile, individuale o della scorecard di unità, sono formalizzati e archiviati dalla Funzione Compliance. É prevista un'informativa periodica agli Organi Sociali.

Mediobanca si riserva di attivare tutte le iniziative volte alla restituzione della remunerazione variabile già erogata ("clawback") in caso di evidenza di danni alla propria integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria o reputazionale, attribuibili al comportamento di singole risorse, anche in assenza di dolo o colpa grave. In particolare, tali iniziative sono previste in caso di violazione degli obblighi imposti dall'articolo 26 del Testo Unico Bancario (Esponenti aziendali – Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto sia parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss. (Vigilanza regolamentare), o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

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

H) Divieto di hedging strategies

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

Come disciplinato dalla normativa interna[24], il personale più rilevante è obbligato a comunicare operazioni effettuate direttamente o indirettamente su strumenti finanziari emessi da Mediobanca e su quelli con sottostante strumenti Mediobanca, operazioni identificate come potenzialmente in grado di incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della normativa in tema di remunerazione[25]. Il personale più rilevante è tenuto a comunicare anche la stipula di contratti con controparti che determinino lo stesso effetto (ad es. derivati OTC). Inoltre

24. "Informativa su conti e operazioni del personale più rilevante di Gruppo", "Regolamento in materia di Internal dealing" e "Regolamento sulla disciplina delle operazioni personali aventi ad oggetto strumenti finanziari effettuate dai soggetti rilevanti".
25. Specifiche previsioni vengono adottate per le società operanti nell'Asset Management tenuto conto che l'attribuzione della remunerazione variabile avviene anche in quote di fondi o strumenti collegati ad essi.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

ha l'obbligo – al momento della sua inclusione fra il personale più rilevante e annualmente in caso di permanenza in tale perimetro – di comunicare:

- tutti i conti di custodia e amministrazione – accesi presso il Gruppo o presso altri intermediari – di cui sono titolari e/o co-intestatari al momento della comunicazione. Rilevano anche i conti ad essi indirettamente riconducibili (ad esempio intestati a società interamente controllate dagli stessi);
- l'elenco e la rispettiva quantità di tutti gli strumenti finanziari sopracitati;
- l'assenza di contratti stipulati con terzi con finalità di copertura e/o assicurazione.

La mancata comunicazione delle informazioni sopra elencate configura un compliance breach.

Rimangono fermi gli obblighi e i divieti previsti dall'eventuale ulteriore normativa interna disciplinante l'operatività su strumenti finanziari effettuata a titolo personale.

Sulla base di tali comunicazioni, le Funzioni di controllo effettuano verifiche e approfondimenti sui conti, richiedendo i relativi estratti conto.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Struttura retributiva di particolari categorie di personale

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

7. Struttura retributiva di particolari categorie di personale

A) Consiglieri di Amministrazione non esecutivi

L'Assemblea di Mediobanca (e similmente nelle società controllate) stabilisce 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. Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche prevista ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del Codice Civile. Agli Amministratori che non siano Dirigenti del Gruppo spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

Non sono previsti incentivi legati all'andamento della società, nè alcun trattamento di fine mandato.

Al Presidente di Mediobanca spetta un compenso per la carica determinato dal Consiglio di Amministrazione, ex. art. 2389 terzo comma, del Codice Civile (cfr. art. 13 dello Statuto). Con riferimento al mandato 2023-2026, esso è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione in € 800.000 annui[26]. In aggiunta è considerato l'emolumento di Consigliere di Amministrazione pari a € 100.000 annui e il compenso per il ruolo di membro del Comitato Nomine pari a € 25.000 annui, entrambi definiti in riferimento al mandato 2023-2026.

Il Consiglio di Amministrazione rinnovato il 28 ottobre 2023 e in carica alla proposta di approvazione della presente Politica ha ripartito il compenso massimo annuo lordo (€ 2.500.000) fissato dall'Assemblea nei termini seguenti. Nell'ambito della determinazione e ripartizione del compenso è stato effettuato un benchmark di mercato per assicurare consistenza con il mercato di riferimento[27].

26. Sulla base di un benchmark di mercato predisposto dal consulente indipendente Mercer che ha analizzato la remunerazione dei Presidenti di un peer group composto da Banca Mediolanum, Banco BPM, BPER Banca, Fineco Bank, Intesa San Paolo, Unicredit, Assicurazioni Generali, Barclays, BNP Paribas, Credit Agricole, Deutsche Bank, LLoyds Banking Group, Société Generale.
27. Il benchmark effettuato da Deloitte Consulting, incluso per il ruolo del Presidente ad integrazione e conferma di quello di cui alla nota precedente, ha analizzato i compensi degli organi sociali di Intesa San Paolo, Unicredit, BancoBPM, BPER e Assicurazioni Generali.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

COMPENSI AMMINISTRATORI	2023-2026
Compenso deliberato dall'Assemblea 28 ottobre 2023	**2.500.000**
Numero Consiglieri	**15**
Consiglio di Amministrazione	**1.570.000**
Compenso Amministratore	100.000
Compenso aggiuntivo Vice Presidente	35.000
Comitato Nomine (5 membri)	**135.000**
Compenso componente	25.000
Compenso aggiuntivo Presidente	10.000
Comitato Rischi (5 membri)	**370.000**
Compenso componente	70.000
Compenso aggiuntivo Presidente	20.000
Comitato Remunerazioni (5 membri)	**185.000**
Compenso componente	35.000
Compenso aggiuntivo Presidente	10.000
Comitato Parti correlate (4 membri)	**70.000**
Compenso componente	15.000
Compenso aggiuntivo Presidente	10.000
Comitato Sostenibilità (5 membri + 1 esecutivo)	**125.000**
Compenso componente	25.000
Compenso Lead Independent Director	**25.000**
TOTALE	**2.480.000**

I consiglieri di Mediobanca e di tutte le società del Gruppo sono beneficiari di una polizza assicurativa per la responsabilità civile (D&O).

In caso di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, il compenso massimo annuo lordo fissato dall'Assemblea sarà ripartito dal Consiglio stesso e ne sarà data comunicazione nella successiva Politica di remunerazione e incentivazione e nella relativa informativa sui compensi corrisposti.

B) Collegio Sindacale

L'assemblea degli azionisti determina in maniera fissa il compenso annuale del Collegio Sindacale. Per il Collegio Sindacale in carica alla proposta di approvazione della presente

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Politica, l'Assemblea del 28 ottobre 2023 ha fissato, alla luce dell'impegno richiesto dall'incarico, un compenso lordo annuo di €180.000 per il Presidente e €140.000 per ciascun sindaco effettivo.

I sindaci partecipano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, del Comitato Remunerazioni, del Comitato Parti Correlate e del Comitato Rischi. Al Collegio sono state anche attribuite dal Consiglio di Amministrazione le funzioni di Organismo di Vigilanza ex art. 6 del D.Lgs n. 231 del 2001 (ai sensi del co. 4-bis del medesimo articolo, così come modificato dalla l. 12 novembre 2011 n. 183) in linea con le Disposizioni di Banca d'Italia in materia di controlli interni.

Il compenso proposto e approvato nell'Assemblea dei Soci è stato perciò determinato tenendo conto dell'elevato impegno necessario per lo svolgimento dell'incarico, delle rilevanti competenze ed esperienze pregresse richieste e dalla necessità di attrarre e trattenere profili di elevato standing per la carica. Nell'ambito del processo di determinazione del compenso è stata effettuata un'analisi di benchmark rispetto ad altri emittenti comparabili. Non sono previsti compensi variabili né alcun trattamento di fine mandato. E' previsto il rimborso delle eventuali spese incontrate nell'esercizio delle loro funzioni.

I sindaci di Mediobanca e di tutte le società del Gruppo sono beneficiari di una polizza assicurativa per la responsabilità civile (D&O).

C) Amministratore Delegato e, ove nominato, Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, se nominato, di Mediobanca è regolata da accordi individuali approvati dal Consiglio di Amministrazione e comprende:

1. una remunerazione fissa. Essa ammonta a 1.500.000 per il Direttore Generale in carica alla data della presente delibera (invariata dal 1 luglio 2011).
2. una componente variabile annuale (Piano di breve termine – Short Term Incentive) che può maturare solo se vengono rispettati i "gateways" previsti dalla presente politica (vedi paragrafo "Gateways e correlazione fra rischi e performance"), commisurata al raggiungimento di indicatori di performance quantitativi/finanziari e qualitativi/non finanziari contenuti in una scorecard individuale annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. La componente variabile annuale di breve termine può raggiungere il massimo di due volte la remunerazione fissa, tenendo conto del cap 2:1.

Sulla base del raccordo con un eventuale Piano di incentivazione di lungo termine, introdotto in occasione dell'approvazione di un Piano strategico pluriennale, la componente di breve

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

termine può essere rimodulata, stabilendo un paymix differente fra le due componenti, comunque nell'ambito del cap massimo definito dalla Politica di remunerazione di tempo in tempo vigente, anche pro rata in caso di introduzione e/o modifica dei Piani nel corso del medesimo esercizio.

Le scorecard prevedono obiettivi di performance finanziari e non finanziari relativi al rispettivo perimetro di responsabilità, tenendo comunque presente che il mix di KPI per i ruoli di vertice si focalizza sul conseguimento degli obiettivi a livello complessivo del Gruppo Bancario, anche in logica di approccio prudenziale. A titolo esemplificativo, per queli di carattere finanziario, gli obiettivi possono riguardare: la redditività aggiustata per il rischio, indicatori di rischio, ricavi, di Gruppo e/o di determinate Divisioni e/o di singole aree di responsabilità; altri obiettivi coerenti con le linee guida del piano strategico relativamente a patrimonializzazione, liquidità, redditività o nuove iniziative di business, inclusi KPI finanziari ESG. Ciascun obiettivo è ponderato in funzione della rilevanza attribuita dal Consiglio e dall'effettivo margine di autonomia decisionale. La scelta degli obiettivi avviene sulla base del KPI Bluebook.

Inoltre sono presenti, parte integrante della scorecard stessa, obiettivi ESG e CSR di tipo non finanziario, anche a carattere progettuale, collegati al ruolo di AD e DG come «enabler» delle iniziative in ambito Enviromental, Social e di Goverance volti a sostenere la creazione di valore per la società (a titolo esemplificativo in ambito Human Capital, di responsabilità sociale, a contenuto di innovazione).

La scorecard prevede che tutti gli obiettivi siano adeguatamente pesati complessivamente per un totale del 100%, riservando:

- l'85% a KPI finanziari, di cui in misura fissa del 10% a quelli ESG di carattere finanziario;
- il 15% a quelli di natura non finanziaria e qualitativa, predeterminati ed esplicitati nei driver di valutazione.

La c.d. curva di incentivazione è strutturata in modo tale che il raggiungimento degli obiettivi complessivi consenta il riconoscimento di una componente variabile così strutturata: il 170% della remunerazione fissa al raggiungimento dei target finanziari e non finanziari e il 200% in caso di overperformance di entrambi. Nel dettaglio:

- Al raggiungimento e al superamento degli obiettivi finanziari, che pesano complessivamente l'85% del totale dei KPI, l'importo del bonus per l'AD e il DG è compreso fra il 150% (al target, di norma fissato sulla base del budget e/o in coerenza con la declinazione annuale del Piano strategico) e il 170% (in caso di overperformance/risultati particolarmenti positivi, determinati specificatamente in base alla tipologia del singolo obiettivo) della remunerazione fissa annua lorda per il relativo peso. È prevista la maturazione fra il 100% e il 150% della RAL in caso di conseguimento di almeno l'85% del target o della soglia definita dalla funzione Risk

Management coerente per ciascun KPI con gli indicatori di RAS, se superiore. La misurazione è effettuata mediante interpolazione lineare.

- La sezione dei KPI qualitativi con il relativo peso, sino al 15% del totale dei KPI, è inclusa nel funzionamento della scorecard e valutata tramite singoli driver specifici predeterminati (collegati anche a indicatori economici ove appropriato) e consuntivati tramite scala di valutazione in base al loro raggiungimento[28].
- La remunerazione variabile è determinata sulla base dei risultati di ciascuno degli obiettivi, ciascuno con il proprio peso.

OBIETTIVI FINANZIARI/ QUANTITATIVI	PESO (85%)	KPI TARGET	KPI OVER PERFORMANCE
KPI Risk Adjusted	Min.40%	Vs. Budget/ Declinazione annuale Piano strategico	> Incrementale secondo la tipologia di obbiettivo vs. KPI target
KPI Rischio Puro			
KPI Reddituali	Max.35%		
KPI ESG	10%		
IMPORTO COMPONENTE VARIABILE CORRELATA AI KPI FINANZIARI		**150% REMUNERAZIONE FISSA**	**170% REMUNERAZIONE FISSA**

OBIETTIVI FINANZIARI/ QUANTITATIVI	PESO (15%)	KPI TARGET	KPI OVER PERFORMANCE
Indicatori non finanziari con attività/obbiettivi singolarmente pensati, identificati e consuntivati tramiti scala di valutazione **KPI a) Descrizione e driver** **KPI b) Descrizione e driver** **.....**	15%	◇ Non raggiunto 0% ◇ Parzialmente Raggiunto 15% ◇ Target Raggiunto 20% ◇ Pienamente Raggiunto 30%	
IMPORTO COMPONENTE VARIABILE CORRELATA AI KPI NON FINANZIARI/QUALITATIVI		**20% REMUNERAZIONE FISSA**	**30% REMUNERAZIONE FISSA**

SCORECARD COMPLESSIVA	PESO 100%	KPI TARGET	KPI OVER PERFORMANCE
IMPORTO COMPONENTE VARIABILE CORRELATA AI KPI NON FINANZIARI/QUALITATIVI		**170% REMUNERAZIONE FISSA**	**200% REMUNERAZIONE FISSA**

28. Resta sempre possibile una valutazione onnicomprensiva dei KPI da parte del Comitato in considerazione delle attività svolte (ampliamento iniziative, anticipazione risultato, spostamento temporale/modifica/rivalutazione dei driver sottostanti, ottimizzazione budget di spesa).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

L'erogazione di tale componente variabile è differita per il 60% su un orizzonte quinquennale, in contanti e azioni Mediobanca, secondo quanto previsto dalla presente Politica al paragrafo "Tempistiche e strumenti di pagamento". Tutte le componenti differite sono soggette alle condizioni di performance e malus condition previste da questa politica (vedi paragrafi "Ulteriori condizioni di performance delle componenti differite" e "Malus condition e clawback").

Per l'esercizio al 30 giugno 2026 al Direttore Generale sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

OBIETTIVI FINANZIARI	PESO TOTALE 85%	KPI TARGET	Δ KPI OVER PERFORMANCE
RORWA Attività Bancaria Ottimizzazione del rendimento degli RWA allocati all'attività bancaria	25%	Vs. Budget/Piano	+5,3% target
Gross Non Performing Loans (NPL Ratio) Focus su qualità degli asset	10%	Vs. Budget/Piano	+2,6% target
RORWA Wealth Management Ottimizzazione del rendimento degli RWA assorbiti della divisione WM	20%	Vs. Budget/Piano	+9,2% target
Cost of Funding Focus sulla gestione della Tesoreria, fra le principali fonti dei ricavi di Gruppo	10%	Vs. Budget/Piano	+13,8% target
Cost/Income Bancario Crescita equilibrata di ricavi e costi	10%	Vs. Budget/Piano	+2,8% target
Obiettivi ESG	10%	Vs. Budget/Piano	
a) Incidenza degli impieghi con caratteristiche ESG della nuova produzione Corporate (CIB)	(3,3% ciascuno)		+4,2% target
b) Nuova produzione ESG retail (Compass-Premier) erogata			+8,3% target
c) Percentuale di Fondi e ETF classificati art. 8 e art. 9 sul totale dei portafogli della clientela MB Premier e MB Private			+3,6% target

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

OBIETTIVI NON FINANZIARI/ QUALITATIVI	PESO TOTALE 15%	KPI TARGET	Δ KPI OVER PERFORMANCE
Our People Obiettivi ESG volti a sostenere diversità e inclusione, sviluppo competenze, engagement. **a.** Iniziative toDEI implementate **b.** Progetto Mediobanca Academy **c.** Employees' engagement (trend partecipazione y/y)	7,5%	Scala di valutazione Non raggiunto Parzialmente Raggiunto Target Raggiunto Pienamente Raggiunto	
Mediobanca Digitalization Journey con focus sulla trasformazione tecnologica e digitale in atto nel Gruppo, nell'ambito degli interventi previsti con i seguenti driver anche progettuali: evoluzione della proposition digitale, sviluppo di soluzioni a supporto dell'interazione con la clientela, aggiornamento tecnologico	7,5%	Scala di valutazione Non raggiunto Parzialmente Raggiunto Target Raggiunto Pienamente Raggiunto	
TOTALE SCORECARD	**100%**	**KPI TARGET**	**Δ KPI OVER PERFORMANCE**

La disclosure dei target di ciascun obiettivo sarà comunicata ex-post nella Relazione sui compensi corrisposti 2026. I KPI sono infatti coerenti con la declinazione annuale del Piano strategico, ma sono anche informazioni di natura price sensitive legate alle strategie del Gruppo.

Nell'ambito del rinnovo delle cariche sociali previste per l'Assemblea degli azionisti del 28 ottobre 2025 e nella contestuale nomina dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, definirà il sistema di incentivazione per l'esercizio 2025/2026 che sarà comunicato ex-post nella Relazione sui compensi corrisposti 2026.

3. Se introdotta, una componente variabile pluriennale (Piano di lungo termine – Long Term Incentive) in occasione dell'approvazione del Piano strategico. Sulla base del cap 2:1 e del raccordo con il Piano di breve termine di cui al punto precedente è definito un paymix fra le due componenti, comunque nell'ambito del cap massimo definito dalla Politica di remunerazione di tempo in tempo vigente, anche pro rata in caso di introduzione e/o modifica dei Piani nel corso del medesimo esercizio.

   Il Piano di Long Term Incentive è governato da una scorecard di dettaglio con obiettivi finanziari e non finanziari, adeguatamente pesati e con relativa curva di incentivazione. L'importo finale a conclusione del Piano, proporzionale alla performance complessiva raggiunta, è determinato valutando ciascuno degli obiettivi presenti nella scheda, a

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

seconda del peso.

L'erogazione avviene secondo termini, condizioni e modalità previsti dalla Politica e/o dal Piano assembleare per la componente variabile, comunque nel rispetto delle previsioni regolamentari.

4. Amministratore Delegato e Direttore Generale, se nominato e membro del Consiglio di Amministrazione, ricevono l'emolumento per la carica di Amministratore determinato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della ripartizione del compenso complessivo approvato dall'Assemblea. Se non deliberato diversamente, non ricevono quello per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari. A loro favore è prevista la polizza assicurativa per la responsabilità civile al pari degli altri Consiglieri, oltre alla partecipazione al fondo pensione integrativo aziendale, agli altri benefit e piani di welfare previsti per il personale dirigente del Gruppo Mediobanca.
5. L'Amministratore Delegato è tenuto a detenere in portafoglio, anche successivamente all'attribuzione effettiva delle azioni rivenienti dall'assegnazione dell'eventuale componente variabile, alla scadenza dei periodi di vesting/holding, un numero di azioni Mediobanca fino a raggiungere tre volte la sua remunerazione fissa (remunerazione fissa, incluso l'emolumento per la carica, a fine esercizio e media del valore di borsa dell'azione Mediobanca rilevata nell'esercizio) e il Direttore Generale, ove nominato, pari a due volte. L'ammontare equivalente di azioni – da conseguire in un arco temporale di cinque anni dalla prima attribuzione, anche parziale – va detenuto per tutta la durata del mandato allo scopo di allineare gli interessi a quelli degli azionisti (c.d. "stock ownership requirement")[29].

D) Dirigenti con responsabilità strategiche (di cui all'art. 3 del Regolamento EU 596/2014) diversi dagli Amministratori e Group Material Risk Takers apicali (inclusi AD/DG Legal entity rilevanti)

Come specificato nel paragrafo "Governance - Organi sociali e Applicazione al Gruppo Bancario" al quale si rimanda, la determinazione ex ante e la consuntivazione ex post del sistema di incentivazione di tali risorse prevede in diversa misura il coinvolgimento diretto degli Organi sociali competenti.

Nell'ambito del processo di valutazione della performance dei Dirigenti Strategici a capo di divisioni di business e dei Material Risk Takers apicali (Senior Management e

29. Al 30 giugno 2025 le soglie previste dalle linee guida erano per AD e DG allora in carica superate. L'Amministratore Delegato deteneva 3.220.050 azioni Mediobanca e il Direttore Generale 1.413.000 azioni Mediobanca, pari rispettivamente a circa 27,3 volte e circa 14,2 volte la remunerazione fissa di riferimento a fine esercizio (incluso emolumento per la carica) e media del valore di borsa dell'azione Mediobanca nell'esercizio 24/25 (€ 16,092).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

responsabili delle Business unit rilevanti), oltre agli AD/DG delle principali controllate rilevanti se Material Risk Takers di Gruppo, risorse valutabili sulla base di scorecard basate su indicatori prevalentemente finanziari/quantitativi adottati sulla base del KPI Bluebook e con un approccio "a cascata", è definito un valore di riferimento della remunerazione variabile attesa rispetto alla remunerazione fissa e/o un target assoluto di remunerazione variabile, nell'ambito del cap stabilito dall'Assemblea dei Soci. Esso tiene conto dei benchmark o riferimenti retribuitivi per ruoli analoghi, del posizionamento di mercato, dell'esperienza nella posizione, della criticità del ruolo. Il valore target sarà stabilito e potrà essere rivisto annualmente, anche sulla base dei valori di budget/piano stimati e della loro variazione annua, per garantire coerenza nel pay for performance rispetto ai target assegnati che possono variare su base annua.

La componente massima di breve termine tiene conto dell'eventuale inserimento nel Long Term Incentive di Gruppo collegato al Piano Strategico o altri meccanismi di valutazione pluriennale della performance secondo lo specifico pay mix fra componente variabile di breve termine e lungo termine individualmente stabilito, anche pro rata in caso di introduzione e/o modifica dei Piani nel corso del medesimo esercizio. Per ciascun esercizio dovrà essere rispettato il cap massimo di remunerazione variabile 2:1 approvato dall'Assemblea.

La definizione dei valori target degli indicatori è determinata, di norma, sulla base del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione e/o nell'ambito della declinazione annuale dei target del Piano Strategico (vedi supra Capitolo 6 Il sistema incentivante, paragrafo b) i) Fase di budget). Sono previsti indicatori ESG coerenti con il perimetro presidiato e correlati ai valori di budget o di Piano Strategico o da valutare in base alla loro variazione rispetto all'esercizio precedente. Fra almeno l'80% e il budget/target sono previsti i due terzi del valore di riferimento (% fisso) consuntivati per interpolazione lineare; sopra il valore target è prevista una consuntivazione per interpolazione lineare rispetto al massimo. La remunerazione variabile finale può essere soggetta a ricalibrazione, adeguatamente evidenziata, motivata e tracciata, in base a: i) criteri di sostenibilità economica complessiva, ii) coerenza rispetto alla variazione annua del relativo pool e risultato divisionale e/o societario.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

OBIETTIVI FINANZIARI/ QUANTITATIVI[30]	PESO	TARGET	MASSIMO	CONSUNTIVO
Obiettivo Economico/ Finanziario 1 **Obiettivo Economico/ Finanziario 2** **Obiettivo Economico/ Finanziario 3** **Obiettivo Economico/ Finanziario 4**	Min 90%	Vs. Budget/Piano	> Incrementale vs. Target secondo la tipologia di obiettivo	Fisso % lineare
Obiettivo 5 ESG Finanziario/quantitativo	Max 10%	Vs. Budget/Piano e/o Var. y/y	> Target e/o Var. y/y	Fisso % lineare
IMPORTO COMPONENTE VARIABILE	**100%**	**100% RAL (O ALTRA %)**	**160% RAL (O ALTRA %)**	

Relativamente agli obiettivi non finanziari/qualitativi, la cui valutazione integra la componente variabile riveniente dalla consuntivazione degli obiettivi quantitativi/ finanziari, la scheda riporta per ciascuno di essi specifici driver di valutazione definiti ex ante per identificarne il raggiungimento, ove appropriato anche quantitativamente misurabili (ad esempio a titolo esemplificativo: output operativo del progetto, indicatore quantitativo a supporto di indicatore, evento/situazione organizzativa o a carattere manageriale definibile ex ante).

OBIETTIVI NON FINANZIARI QUALITATIVI: -15%/+20%	VALUTAZIONE MANAGERIALE DEL RAGGIUNGIMENTO	RANGE
Obiettivo 1 ESG progettuale/ qualitativo/non finanziario	Non raggiunto / Parzialmente raggiunto / Target Raggiunto / Pienamente Raggiunto	-7,5% / +10%
Obiettivo 2	Non raggiunto / Parzialmente raggiunto / Target Raggiunto / Pienamente Raggiunto	-7,5% / +10%

Per i Dirigenti strategici e i Group Material Risk Takers rilevanti i) a capo di divisioni di business che per tipologia di attività sono valutabili con scorecard quali-quantitative, o ii) con ruoli di responsabilità nelle funzioni di controllo e staff, è ugualmente definito un valore di riferimento massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa, nell'ambito del cap stabilito dall'Assemblea dei Soci, che tiene conto dei benchmark o riferimenti retribuitivi per ruoli analoghi, del posizionamento di mercato, dell'esperienza nella posizione, della criticità del ruolo.

30. Scheda esemplificativa. Per alcuni AD/DG appartenenti a società del Gruppo rilevanti, se Group MRT, le schede possono essere adattate coerentemente con il sistema di incentivazione della società e nell'ambito comunque delle linee guida previste dalla Politica e dal KPI Bluebook.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Le schede prevedono sia obiettivi finanziari/quantitativi coerenti con il perimetro di riferimento sia di natura non finanziaria/qualitativa in base alle attività presidiate. Per i responsabili delle funzoni di controllo e staff gli obiettivi sono prevalentemente di natura progettuale e qualitativa, anche relativi alle tematiche ESG, con l'inclusione di indicatori di natura economica generali legati all'efficienza dell'area presidiata. Sono identificati ex ante specifici driver di valutazione per permetterne una valutazione manageriale del raggiungimento oggettivamente misurabile ex post.

OBIETTIVI	PESO	VALUTAZIONE MANAGERIALE DEL RAGGIUNGIMENTO	CONSUNTIVO
Obiettivo di sostenibilità operativa (FTE-HC/Direct Cost/ Efficienza)	15%	Non raggiunto / Parzialmente raggiunto / Target Raggiunto / Pienamente raggiunto	Variabile Massimo al 33% in caso di obiettivi superati per funzioni di controllo e fino al 100%[31] indicativamente per altre funzioni di staff. Specifico per altre funzioni di business
Obiettivo 1 - Progettuali e/o specifici di Area e/o strategico	Min 75%		
Obiettivo 2 - Progettuali e/o specifici di Area e/o strategico			
Obiettivo 3 - Progettuali e/o specifici di Area e/o strategico			
Obiettivo ESG progettuale/ qualitativo/non finanziario	Max 10%		
IMPORTO COMPONENTE VARIABILE	**100%**		

Il calcolo della componente variabile avviene solo dopo aver verificato l'assenza di Compliance Breach (come da Compliance Breach Directive).

E) Personale più rilevante delle funzioni di controllo

Il pacchetto retributivo del personale più rilevante di Gruppo appartenente a Funzioni di controllo (Audit di Gruppo, Compliance, Risk Management) è strutturato con una componente fissa prevalente e una parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo. La loro remunerazione variabile prevede un limite massimo pari al 33% della componente fissa e quella dei Responsabili è deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

31. Per Dirigente Preposto e Group Human Capital Officer il variabile massimo è stabilito nel 100% della remunerazione fissa, inclusa l'eventuale quota annuale pro rata del LTI.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

F) Personale delle società controllate

Il paragrafo “Governance - Organi sociali e Applicazione al Gruppo Bancario” e il paragrafo “Il sistema di incentivazione - Determinazione e allocazione della remunerazione variabile annuale divisionale” specificano il processo per la determinazione della remunerazione variabile complessiva per le società controllate rilevanti e, su base individuale, dei rispettivi AD/DG se Material Risk Takers di Gruppo.

Il sistema d’incentivazione interno delle controllate è destinato specificatamente alle relative risorse apicali che per specializzazione professionale, ruolo organizzativo e importanza per il presidio del business influiscono sulla performance aziendale e sulla creazione di valore. I destinatari sono individuati dall’Amministratore Delegato e/o Direttore Generale delle singole Società (incluse le eventuali risorse apicali – AD/DG - di società da loro direttamente controllate se non incluse fra i MRT di Gruppo), informato il Direttore Generale di Mediobanca e Group Human Capital. Ad ogni destinatario viene quindi comunicato l’inserimento nel sistema d’incentivazione con definizione del target bonus annuale e modalità di calcolo. Con riferimento alle singole società del Gruppo che adottano un RAF su base individuale, viene verificato a consuntivo se il profilo di rischio si è mantenuto nell’esercizio coerente con gli obiettivi e i limiti previsti anche su base individuale, così da permettere l’accesso al sistema incentivante destinato al personale più rilevante della singola società. Il bonus viene determinato annualmente su base individuale in funzione della performance economica risk adjusted conseguita dalla Società (l’indicatore anche per le controllate è generalmente costituito dal Profitto Economico e/o dal RORWA della Divisione di business in cui essa opera o da altre metriche specifiche aggiustate per il rischio in base alla tipologia di attività, ad es. nel caso del Wealth Management e dell’Asset Management) e di altri obiettivi di tipo quantitativo secondari, anche ESG. La valutazione è infine completata dal conseguimento di obiettivi individuali gestionali e progettuali.

Possono essere previsti specifici piani di incentivazione a lungo termine con valutazione pluriennale della performance se legati a nuove iniziative strategiche collegate al perimetro aziendale di riferimento o nel caso di inserimento in ruoli apicali; inoltre alcune società del Gruppo estere di recente acquisizione sono dotate di un proprio piano di incentivi basati su strumenti patrimoniali, coerentemente con la propria struttura di governance.

Per la rete commerciale di filiale e di gestione del credito la determinazione della componente variabile tiene in adeguata considerazione anche quanto previsto dalla normativa sovranazionale e nazionale in materia di trasparenza. Gli Orientamenti EBA e le Disposizioni Banca d’Italia hanno l’obiettivo di tutelare i consumatori contro i pregiudizi che possono derivare da incentivi non corretti del personale di vendita, in quanto basati esclusivamente su obiettivi commerciali o tali da incoraggiare il collocamento di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei consumatori. Agli intermediari è richiesto di adottare politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

alla rete di vendita ispirate a criteri di professionalità, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, che tengano conto dei diritti e degli interessi dei consumatori.

Il sistema incentivante delle reti quindi si basa sul raggiungimento di indicatori quantitativi specifici di attività che possono essere applicati su base individuale o collettiva per unità organizzativa:

- in Compass il sistema di incentivazione della rete commerciale si basa sull'assegnazione di obiettivi commerciali e di credito a livello di filiale piuttosto che per i singoli collaboratori. I criteri di performance sono bilanciati tra obiettivi basati sui volumi e sulla qualità del rischio assunto, con massimali fissati sia a livello di filiale che di singolo;
- in Mediobanca Premier il sistema si basa sulla definizione di obiettivi commerciali sia a livello individuale che di team. Nessun incentivo è basato su singoli prodotti. Le ponderazioni per ciascuna delle due componenti e il relativo bonus target sono basati sul ruolo del destinatario, con un tetto massimo fissato sia in termini relativi (percentuale) che assoluti.

Per tutta le rete vengono adottati inoltre elementi di valutazione che incentivano la corretta relazione con la clientela, a titolo esemplificativo e non esaustivo: analisi di customer satisfaction, attività di commodity check, assenza di reclami attribuibili a specifiche responsabilità per comportamenti non corretti nei confronti della clientela, adeguata trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari offerti alla clientela, valutazione di altri indicatori di qualità (ad es. corretta profilatura Mifid, assenza di anomalie contrattuali, osservanza dei processi interni in tema di poteri, deleghe e linee guida). Sono tenuti in debita considerazione anche gli esiti delle verifiche da parte delle funzioni di controllo. La valutazione è infine completata dal conseguimento di obiettivi individuali gestionali e progettuali.

Per le unità di staff, supporto e funzioni di controllo la valutazione è basata su criteri prevalentemente qualitativi.

A tutto il personale è richiesto di adottare 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.

Al di sotto di determinati limiti il bonus viene interamente corrisposto in contanti nell'esercizio di maturazione. Oltre tali limiti sono previste forme di differimento su base triennale. In caso di perdite legate (a titolo esemplificativo e non esaustivo) ad accantonamenti rivelatisi insufficienti, sopravvenienze passive o altre partite che pregiudichino l'integrità patrimoniale delle controllate ("malus condition") e subordinatamente alla presenza in azienda del beneficiario al momento del pagamento, la quota differita può non essere erogata, in tutto o in parte.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Coerentemente con quanto previsto per la Capogruppo, anche i piani di incentivazione presenti nelle società del Gruppo prestano una particolare attenzione al tema della valutazione della corretta condotta individuale (il rispetto delle normative e procedure interne e la trasparenza nei confronti della clientela) con l'adozione del c.d. compliance breach, sia in fase di assegnazione della componente variabile sia nella valutazione dell'erogabilità delle eventuali componenti differite.

G) Personale delle società di Asset Management e Imprese di investimento

Il Gruppo comprende società operanti nel settore Asset Management (OICVM–FIA) operanti in differenti giurisdizioni (Italia, Regno Unito, Svizzera, Lussemburgo, Principato di Monaco) e Imprese di Investimento (Arma Partners – UK). Come previsto dalle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia, Mediobanca si avvale della facoltà di derogare a quanto previsto dalle Disposizioni stesse, incluso il limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa (cap 2:1), per tutte le risorse, comprese quelle identificate nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo, se svolgono attività esclusivamente per un'impresa di investimento o per una società di gestione del risparmio. I principi generali della Politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo sono comunque ad esse applicabili, pur restando soggette alla normativa di settore prevista dai regolatori locali (per le società europee di Asset Management le adozioni nazionali delle Direttive UCITS V e AIFMD[32]) anche in base al principio di proporzionalità e nel più ampio ambito normativo bancario consolidato, riguardo, fra l'altro, a:

- ruolo dell'assemblea, degli organi sociali, del Comitato Remunerazioni, se previsto, e in generale dei processi di governance;
- identificazione del personale più rilevante a livello individuale e consolidato;
- struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione parametrati a indicatori di performance del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti e misurati al netto dei rischi concernenti la loro operatività, e che tengano conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi;
- utilizzo di piani di carried interest fra gli strumenti di remunerazione variabile;
- integrazione dei criteri ESG nei processi di investimento e nei sistemi di remunerazione e incentivazione, anche al fine di integrare i rischi di sostenibilità;

32. In Italia si tratta dell'atto di modifica del Regolamento congiunto Banca d'Italia e Consob del 27 aprile 2017 che recepisce e armonizza le linee guida UCITS V e AIFMD confluite, da dicembre 2019, nel Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e cbis) del TUF.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- applicazione di modalità specifiche di differimento, tra le diverse categorie di risk takers, prevedendo l'attribuzione di remunerazione variabile in strumenti finanziari legati alle quote di fondi o strumenti non monetari equivalenti, incluse per le società estere specifiche regole per la gestione di tali componenti durante l'holding period;
- eventuali limiti alla remunerazione variabile, anche in relazione ai ruoli svolti dai singoli nel gruppo, alla disciplina applicabile al gruppo bancario pro tempore vigente e alla giurisdizione di appartenenza (vedi supra paragrafo "Limiti alla remunerazione variabile");
- rispetto della neutralità di genere e del principio di pari opportunità nelle rispettive poltiche di remunerazione;
- specifiche previsioni di condizioni di malus e meccanismi di clawback;
- conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica;
- obblighi di informativa.

H) Reti esterne, Consulenti Finanziari, Senior Advisor

Per il conseguimento dei propri obiettivi strategici e per l'offerta di servizi alla clientela, il Gruppo si avvale anche di Consulenti Finanziari legati da contratto di agenzia nell'ambito della Divisione Wealth Management e di agenti in attività finanziaria nella Divisione Consumer Finance. Esso consente loro di svolgere senza rappresentanza, in autonomia e in esclusiva, la promozione e il collocamento di prodotti/servizi finanziari.

Il sistema incentivante dei Consulenti Finanziari e degli agenti in attività finanziaria è differenziato da quello del personale dipendente, essendo costituito interamente da meccanismi provvigionali differenziati in base all'attività svolta e ai prodotti. Tenuto conto della natura autonoma del rapporto di lavoro, la loro remunerazione è interamente variabile ma viene distinta, sulla base di quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, in componente ricorrente e non ricorrente.

- La componente ricorrente è principalmente composta da:
  - Provvigioni Dirette (sui diversi prodotti: ad es. Gestito, Gestioni Individuali, Assicurativo, Risparmio Amministrato, Raccolta Diretta, Servizi Bancari, prodotti bancari offerti dal Gruppo Mediobanca);
  - Provvigioni Indirette (c.d. «Over» nel caso sia attribuito un incarico manageriale, calcolate sulla base degli affari promossi dai consulenti coordinati e conclusi dalla Banca).

Esse vengono retrocesse a diverso titolo (ad es. di vendita, di sottoscrizione, di mantenimento, di gestione, di negoziazione, di distribuzione) in base alla tabella provvigionale tempo per tempo vigente ed allegata al contratto di agenzia. Rappresentano

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione e sono di per sé prive di valenza incentivante (equiparate alla parte fissa della remunerazione del personale dipendente).

- La componente non ricorrente ha invece una valenza incentivante (e pertanto equiparata alla parte variabile del personale dipendente) ed è collegata, ad esempio, al superamento di determinati obiettivi di raccolta (bonus per lo sviluppo del portafoglio o per lo sviluppo della clientela della Banca), al lancio di nuovi prodotti, alla permanenza del rapporto, a piani di Long Term Incentive (LTI) su orizzonte pluriennale, etc..

Come previsto dalla normativa, il Gruppo include nel perimetro del personale più rilevante anche i soggetti appartenenti a tale categoria sulla base di criteri qualitativi (responsabilità su strutture organizzative rilevanti o sul rischio economico, finanziario o reputazionale al quale possono esporre il Gruppo) e dei criteri quantitativi previsti dalla normativa.

Al pari di quanto previsto per il personale dipendente, anche per i Consulenti Finanziari e agenti in attività finanziaria rileva la valutazione della corretta condotta individuale e il controllo dei rischi operativi e reputazionali (quali il rispetto delle normative e procedure interne e la trasparenza nei confronti della clientela) con l'adozione del c.d. compliance breach. Vengono infatti monitorati ex post specifici eventi o comportamenti, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: provvedimenti sanzionatori o cautelari dell'Autorità di Vigilanza a carico del Consulente Finanziario o agente, reclami di clienti per fatti imputabili al Consulente Finanziario o agente, comportamenti fraudolenti o in mala fede da parte del Consulente Finanziario o agente, mancato rispetto della normativa di settore, delle procedure interne e degli obblighi di condotta nei confronti della clientela, con particolare riferimento al dovere di agire nel rispetto dei principi di professionalità e correttezza nelle relazioni con la clientela. Ex ante sono messe in atto le opportune procedure organizzative volte ad evitare tali situazioni. Tale attenzione è allineata anche alle previsioni della normativa in materia di trasparenza.

Alla remunerazione non ricorrente percepita dai Consulenti Finanziari o agenti eventualmente rientranti all'interno del perimetro del personale più rilevante di Gruppo, si applicano le medesime regole (gateways, cap, differimento, malus e clawback, divieto di hedging strategies) previste per l'erogazione della remunerazione variabile del restante personale più rilevante.

Mediobanca e le società del Gruppo operanti nelle attività di Corporate & Investment Banking possono inoltre stipulare contratti con collaboratori esterni (c.d. Senior Advisor) che sulla base di un rapporto di lavoro autonomo, senza poteri di rappresentanza, agevolano l'instaurazione di rapporti commerciali e l'ampliamento di iniziative di business con clienti e controparti. Tale tipologia contrattuale è prassi abitualmente adottata dalle Banche d'affari e società di advisory. Tali contratti di consulenza hanno lo scopo di aumentare le probabilità di successo nell'aggiudicazione di mandati di investment banking che tipicamente sono one off e non comportano l'instaurazione di una relazione

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

continuativa con il cliente. Essi prevedono generalmente, oltre a un eventuale somma fissa a titolo di “retainer fee” e/o rimborso spese, una ulteriore remunerazione rappresentata dal riconoscimento di un ammontare calcolato come percentuale della fee incassata per il singolo deal che il consulente ha contribuito a far aggiudicare e ad eseguire.

Tenuto conto della natura occasionale del rapporto e dell’assenza di un vincolo di lavoro continuativo (assimilabile al procacciatore d’affari), diversamente da quanto previsto per i Consulenti Finanziari e gli agenti in attività finanziaria, ai Senior advisor non si applicano le regole previste dalla disciplina in oggetto.

È comunque previsto che i competenti organi sociali ricevano una preventiva comunicazione della sottoscrizione di contratti con Senior advisor che presentino elementi di rilevanza in termini di compensation o reputazionali nonché una successiva informativa sull’ammontare annuale complessivo delle fees ad essi corrisposte.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Politica in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro (approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 ottobre 2022)

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

8. Politica in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro (approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 ottobre 2022)

Come previsto dalla normativa e dallo Statuto, l'Assemblea ordinaria approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

A) Trattamento degli Amministratori per cessazione dalla carica

Mediobanca non prevede pagamenti ulteriori rispetto alla componente ordinaria a favore degli Amministratori in caso di cessazione per qualunque motivo dalla carica.

B) Trattamento del personale dipendente

Il trattamento del personale legato alle società del Gruppo Mediobanca da un contratto di lavoro (inclusi quindi i Consiglieri di Amministrazione Dirigenti del Gruppo e l'intero perimetro del personale più rilevante, nel quale sono compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche) può prevedere il riconoscimento di:

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- quanto stabilito e dovuto secondo le previsioni di legge e contrattuali localmente applicabili quale costo dell'indennità sostitutiva del preavviso[33] nonché le competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute etc.);
- un eventuale importo aggiuntivo ("severance") che costituisce lo strumento normalmente riconosciuto nelle diverse giurisdizioni in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con lo scopo di minimizzare i rischi economici e reputazionali, presenti e futuri, che potrebbero essere causati alla Banca da eventuali controversie;
- altre tipologie di pagamento a fronte, ad esempio, di un patto di non concorrenza.

C) Severance – Aspetti generali

L'importo della "severance" viene determinato considerando i diversi elementi normalmente previsti dalle normative giuslavoristiche applicabili e dalla giurisprudenza, dai contratti collettivi o individuali, dagli usi previsti dai singoli mercati di riferimento. Pur nella varietà dei casi individuali che rendono complessa una definizione esaustiva ex ante delle situazioni concrete, si segnalano in particolare: l'anzianità di servizio nel Gruppo, l'età e le condizioni personali e sociali, il ruolo e la posizione organizzativa ricoperti, la performance storica quali/quantitativa individuale conseguita dal soggetto interessato, la motivazione alla base della cessazione del rapporto (in taluni casi di tipo organizzativo e strategico non strettamente collegata alla performance individuale), lo svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dal Gruppo, l'adozione di gravi comportamenti personali non allineati ai valori aziendali, la presenza di rischi per la banca legati a potenziali controversie. L'approccio riflette i risultati effettivi e duraturi legati alla performance individuale della risorsa e aziendale.

La base di calcolo per quantificare le mensilità aggiuntive da riconoscere come severance è data di norma dall'ultima remunerazione fissa, dalla media della remunerazione variabile in un determinato orizzonte temporale (generalmente dell'ultimo triennio), nonché, talora, dal valore dei fringe benefit.

Mediobanca stabilisce in 24 mensilità di remunerazione, come precedentemente definite, e comunque in 5 milioni di euro, l'importo massimo della severance, salva diversa determinazione dell'Assemblea dei soci[34]. Tali limiti massimi non implicano alcun diritto o anche solo l'aspettativa di una loro applicazione piena che segue i criteri imposti dalle prassi o dalle previsioni di legge e contratti localmente applicabili.

33. In Italia la determinazione del periodo di preavviso tiene conto delle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro pro tempore vigenti. Esso è indicativamente compreso fra i 6 e i 12 mesi, in base all'anzianità di servizio.
34. In termini di numero di annualità di remunerazione fissa, nel caso di una risorsa che abbia ricevuto continuativamente nell'orizzonte temporale considerato una remunerazione variabile pari due volte la remunerazione fissa (stante il cap 2:1) le annualità da considerare risulterebbero pari a sei. Tale previsione, puramente teorica, è bilanciata dall'ammontare massimo erogabile in valore assoluto stabilito dalle politiche di remunerazione.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Per il solo personale non rilevante non rientra nella severance il costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso. E' sempre escluso quanto dovuto a tutto il personale per le altre competenze di fine rapporto obbligatorie di legge (TFR, ferie maturate e non godute etc.). Rientrano invece le somme riconosciute a titolo di corrispettivo per eventuali patti di non concorrenza. I pagamenti di fine rapporto non possono eccedere in nessun caso i limiti stabiliti da leggi, norme e contratti collettivi applicabili.

Non sono previsti accordi individuali che predeterminino l'applicazione di particolari condizioni da applicare alla cessazione del rapporto di lavoro in sede di stipula del contratto di lavoro.

D) Severance a favore del personale più rilevante

Per tutto il personale più rilevante di Gruppo, inclusi quindi gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti Strategici, Mediobanca stabilisce in 24 mensilità di remunerazione e comunque in 5 milioni di euro, l'importo massimo da riconoscere, inclusa l'indennità sostitutiva del preavviso[35] e le somme riconosciute a titolo di corrispettivo per eventuali patti di non concorrenza, salva diversa determinazione dell'Assemblea dei soci.

Gli importi corrisposti a titolo di severance, ad eccezione dell'equivalente del costo dell'indennità sostitutiva del preavviso e di quanto di seguito specificato relativamente a eventuali corrispettivi per patti di non concorrenza, rientrano nel calcolo del cap al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa di 2:1 nella misura massima del cap, ove previsto, relativamente all'ultimo anno di lavoro.

Eventuali importi pattuiti e/o riconosciuti a titolo di corrispettivo in base ad un patto di non concorrenza rilevano, ai fini del calcolo del medesimo cap 2:1, limitatamente alla quota che, per ciascun anno di durata del patto, eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Come previsto dalla normativa tuttavia, ai fini del cap 2:1, non rilevano gli importi pattuiti e/o riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia (già sorta o, quantomeno, motivatamente paventata, attuale o potenziale e che potrebbe realisticamente risultare in un'azione giudiziale davanti un tribunale) in qualunque sede raggiunto, come di seguito calcolati. Ai fini di una oggettiva determinazione dei rischi di contenzioso, la banca si avvale di pareri ottenuti da primari studi legali, specialisti in campo giuslavoristico e corredati dagli oggettivi riferimenti giurisprudenziali.

Gli importi pattuiti e/o riconosciuti a titolo di severance nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia (già sorta o, quantomeno,

35. Cfr. Nota 33 relativamente alle mensilità di preavviso da includere nel totale.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

motivatamente paventata, attuale o potenziale e che potrebbe realisticamente risultare in un'azione giudiziale davanti un tribunale), senza concorrere al cap, sono dunque determinati[36] sulla base della seguente formula:

Severance = Mensilità di remunerazione (TCM) x Indicatore anni di servizio (Y) ± Fattore correttivo (FC)

ovvero

Severance = (TCM x Y) ± FC

ove:

TCM	Base di calcolo: remunerazione globale media mensile lorda, o frazione di essa, data di norma dall'ultima remunerazione fissa annua, dalla media della remunerazione variabile in un determinato orizzonte temporale (dell'ultimo triennio ove applicabile), dal valore dei fringe benefit.
Y	Indicatore anni di servizio nel Gruppo: essi saranno considerati in misura non inferiore a 7 e non superiore a 12.
FC	Fattore correttivo: determinato e motivato, sulla base di parametri oggettivi e opportunamente documentati, da calcolare secondo i criteri dettagliati qui di seguito: ◇ età; ◇ condizioni personali e sociali previste dalla normativa interna; ◇ ruolo e posizione organizzativa ricoperti; ◇ performance storica quali/quantitativa individuale conseguita; ◇ motivazione alla base della cessazione del rapporto (in taluni casi di tipo organizzativo e strategico non strettamente collegata alla performance individuale); ◇ svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dal Gruppo; ◇ comportamenti personali non allineati ai valori aziendali; ◇ presenza di rischi per la banca legati a controversie già sorte o ragionevolmente paventate, sulla base di pareri ottenuti da primari studi legali e ◇ specifiche calibrazioni che tengano conto della normativa giuslavoristica specifica dei paesi, diversi dall'Italia, nei quali il Gruppo opera. La Banca determina nella propria normativa interna, in modo analitico, il peso dei singoli criteri utili a definire, in concreto, il fattore correttivo complessivo applicabile che, in linea generale, potrà variare tra - 100% e + 100%.

La severance non può essere riconosciuta qualora le risorse abbiano recato danno alla situazione economico finanziaria o reputazionale della banca, in presenza o meno di dolo o colpa grave.

36. Al netto del costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e dovuto per le altre competenze di fine rapporto di cui al precedente punto b) e con le precisazioni di cui alla nota 33.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

E) Tempistiche e strumenti di pagamento

Per il personale più rilevante appartenente ai gruppi 2 e 3 della tabella nella sezione "Politica relativa all'identificazione del personale più rilevante", le modalità e tempistiche di erogazione relative alla severance e al compenso eventualmente corrisposto a fronte di un eventuale patto di non concorrenza (fatta eccezione, per quest'ultimo caso, per la quota di tali importi che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa) stabilito in sede di risoluzione del rapporto di lavoro, ed escluso l'equivalente del costo dell'indennità sostitutiva del preavviso, prevedono l'erogazione sulla base delle tempistiche e dei meccanismi di differimento previsti per la remunerazione variabile, l'utilizzo di azioni o strumenti ad essi collegati, il collegamento a condizioni di malus nel caso siano accertate responsabilità per dolo e/o colpa grave e/o riconducibili giudizialmente alla responsabilità individuale della risorsa durante il periodo lavorativo svolto in azienda ed eventualmente emerse successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro. Per il restante personale più rilevante potranno essere applicate forme di differimento e correzione per il rischio, individuando le modalità più opportune sulla base della valutazione dell'importo riconosciuto a titolo di severance, oltre a quanto descritto al punto c). La Banca si riserva di ricorrere al "clawback" nei casi previsti in base alla disciplina giuslavoristica applicabile.

F) Trattamento della componente differita e dei fringe benefit

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o licenziamento viene meno il diritto a ricevere le componenti differite, in contanti e/o azioni e/o strumenti, della remunerazione variabile di esercizi precedenti già assegnata, ma non ancora erogata, nonché i benefit aziendali.

G) Trattamento dei c.d. "Good leaver"

Per "good leaver" si intendono quei membri del personale la cui cessazione del rapporto sia stata determinata da risoluzione consensuale (ivi inclusi i casi di pensionamento, anche anticipato, e quiescienza, piani di incentivazione di natura collettiva rivolti alla generalità o a gruppi di dipendenti nel contesto di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione definiti anche sulla base di accordi sindacali, nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari tempo per tempo vigenti, eventuale cessazione per trasferimento di ramo d'azienda o trasferimento concordato a entità giuridica non appartenente al Gruppo), morte e sopravvenuta infermità permanente certificata se rende la risorsa inidonea allo svolgimento dei propri compiti.

Per il trattamento dei casi dei c.d. "good leaver", può essere previsto un trattamento più

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

favorevole in casi individuali con l'eventuale applicazione di norme di miglior favore, anche previste dalle legislazioni locali applicabili, relativamente a: i) gestione delle componenti differite in essere, anche tenuto conto del controvalore; ii) assegnazione pro rata di eventuale remunerazione variabile per l'esercizio in corso (in ogni caso consuntivata secondo quanto previsto dalla Politica in vigore in materia di sistemi di incentivazione), iii) mantenimento di fringe benefit (generalmente per un periodo transitorio e limitato di tempo seguente alla cessazione del rapporto di lavoro). Può essere inoltre prevista la stipula di eventuali contratti di consulenza e/o collaborazione. La responsabilità è in capo agli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Comitato Remunerazioni, Comitato Parti Correlate, Amministratore Delegato di Mediobanca), sulla base delle rispettive competenze.

In tutti gli altri casi di cessazione del rapporto, incluse le dimissioni, i membri del personale saranno considerati come "bad leaver", fatta salva l'ipotesi in cui la banca decida comunque di trattare quel membro del personale come "good leaver", tenuto conto delle specificità del caso concreto, valutate secondo criteri oggettivi opportunamente motivati e documentati.

Possono rilevare al riguardo: la performance storica, gli anni di servizio, la motivazione alla base della cessazione del rapporto, assenza di comportamenti non allineati ai valori aziendali o in infrazione alla normativa (compliance breach), l'interesse a mantenere una relazione con il dipendente anche successivamente alle dimissioni (es. a titolo esemplificativo e non esaustivo stipula di un contratto di consulenza e/o collaborazione), la minimizzazione di eventuale rischi reputazionali e di contenzioso (c.d. "litigation").

Per le risorse appartenenti al perimetro del personale più rilevante sono previsti: i) il coinvolgimento degli organi sociali competenti se e come previsto dalla normativa, ii) comunque, come specificato di seguito, un'informativa periodica al Comitato Remunerazioni sulle eventuali determinazioni assunte nei loro confronti, iii) nonché il suo coinvolgimento puntuale nel trattamento dei casi individuali di maggiore rilievo.

H) Decisioni di soggetti terzi

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

I) Coinvolgimento degli organi sociali

È prevista un'informativa periodica al Comitato Remunerazioni sulle eventuali determinazioni assunte nei confronti delle risorse appartenenti al perimetro del personale più rilevante, nonché il suo coinvolgimento puntuale nel trattamento dei casi individuali di maggiore rilievo.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

J) Previsioni per Amministratore Delegato e Direttore Generale di Mediobanca

Con riferimento a qualunque ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, trova applicazione quanto previsto dalla Politica di remunerazione del Gruppo per il personale più rilevante e dalla normativa di settore di tempo in tempo vigenti. Gli importi eventualmente corrisposti in contanti a pronti, in aggiunta al preavviso, saranno assoggettati a contribuzione del fondo pensione integrativo aziendale e salvo il caso di licenziamento per giusta causa, sarà loro riconosciuto il mantenimento delle componenti differite in contanti e in strumenti finanziari eventualmente assegnati fino al momento della cessazione del rapporto.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Attività e verifiche della Funzione Compliance sulla Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

9. Attività e verifiche della Funzione Compliance sulla Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca

La normativa in tema di politiche e prassi di remunerazione prevede che la Funzione Compliance verifichi la coerenza del sistema premiante con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto e del Codice Etico. La Funzione ha esaminato la nuova Politica di remunerazione da sottoporre all'Assemblea e ha svolto la propria verifica sulla sua conformità al quadro regolamentare.

In ottica complementare alla verifica sul documento che disciplina la nuova Politica di remunerazione, la Funzione ha altresì svolto nell'esercizio ulteriori attività e controlli per accertare l'effettiva conformità del sistema incentivante alle norme, tra cui si segnalano:

- Presidio processi di governance: la Funzione ha collaborato con Group Human Capital e le altre Funzioni di Controllo nel presidio dei processi interni connessi alle tematiche di remunerazione, con l'ampio ruolo dei Comitati Rischi e Remunerazioni.
- Identificazione del personale più rilevante: la Funzione ha partecipato al processo di identificazione del perimetro consolidato di Gruppo e verificato che: (i) il perimetro dei MRT fosse coerente con i criteri regolamentari; (ii) il processo fosse adeguatamente formalizzato e tracciabile, anche con il supporto di consulenti esterni che hanno confermato la correttezza del processo e delle scelte adottate. La Funzione ha infine collaborato con Group Human Capital per l'aggiornamento della normativa interna per l'individuazione dei MRT e ha partecipato alle attività connesse all'espletamento del procedimento amministrativo di richiesta di esclusione dal perimetro dei MRT di

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

alcune risorse del gruppo sia nell'esercizio 24/25 sia a valle della mappatura 2025.

- Richiesta di informazioni su conti/operazioni MRT: la Funzione, in collaborazione con Group Human Capital, ha richiesto – come già effettuato negli scorsi esercizi – ai MRT di comunicare i conti custodia detenuti e le operazioni effettuate su strumenti che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della normativa sulla remunerazione. La richiesta è funzionale anche allo svolgimento di controlli campionari per verificare il rispetto delle Disposizioni di vigilanza (es. assenza di strategie di copertura sulla retribuzione).
- Identificazione di compliance breach e violazioni minori: la Funzione, in coordinamento con Group Human Capital e Group Audit, ha verificato la presenza di eventuali compliance breach/violazioni minori con impatto sulla remunerazione variabile.

La Funzione ha verificato che i sistemi di remunerazione e incentivazione sono in linea con gli obiettivi di sana e prudente gestione della Banca e rispondono agli obiettivi fondamentali della regolamentazione. Sulla base delle considerazioni sopra riportate e tenuto conto delle attività e controlli svolti nell'esercizio 2024/2025, la Funzione ha riscontrato la rispondenza della nuova Politica di remunerazione a quanto richiesto dalla normativa. Analoga verifica è stata effettuata dalle Funzioni Compliance delle principali controllate per le società nel rispettivo perimetro di competenza. Le evidenze della Funzione Compliance sono state sottoposte al Consiglio di Amministrazione di Mediobanca del 18 settembre 2025.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

SEZIONE 2

Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025

A) Introduzione e contesto[37]

Il Gruppo chiude l'esercizio con un utile netto di 1.330,1 milioni in crescita rispetto allo scorso anno (+4,5%) coerente con lo sviluppo delineato dal progetto strategico "One Brand – One Culture" esteso sino al 30 giugno 2028.

I ricavi di Gruppo toccano il nuovo picco di 3,7 miliardi con una tenuta del margine di interesse (1.971,5 milioni; -0,7% a/a) ed una brillante crescita della componente commissionale (+14,2% a/a). Il risultato operativo salda a 1.875,7 milioni (+3,5% a/a) con un Cost/Income stabile al 43% e un costo del rischio in calo a 44bps. Il ROTE di Gruppo si mantiene al 14,2% mentre salgono RoRWA (dal 2,7% al 2,9%) e EPS (da 1,53 a 1,64 per azione; +7% a/a). I risultati poggiano su un solido quarto trimestre che chiude con utile netto di 336,9 milioni (+1% t/t, +2,9% a/a) e ricavi di 950,9 milioni.

In dettaglio, nell'esercizio l'andamento commerciale è stato robusto in tutte le divisioni:

- le TFA salgono a 112,1 miliardi, ovvero del 12,8% a/a (+12,7 miliardi a/a), trainati dalla raccolta netta (NNM) di 11 miliardi. Gli AUM/AUA raggiungono 81,7 miliardi (+14,3% a/a), i depositi crescono del 9,3% a/a) a 30,4 miliardi;
- l'erogato nel Credito al Consumo supera i 9 miliardi, con l'80% dei prestiti personali derivante da produzione diretta, e ampliamento degli spread degli impieghi;
- si conferma solida l'attività dell'Investment Banking (numero di operazioni annunciate in aumento del 13%), in particolare con l'ultimo trimestre del 2024 caratterizzato da un'intensa attività di corporate finance e da un aumento delle transazioni non domestiche (in particolare di Arma Partners). Anche i volumi creditizi corporate vedono proseguire la ripresa negli ultimi mesi. E' stato avviato l'ufficio a Francoforte, focalizzato ad aumentare la presenza di Mediobanca nel segmento mid corporate al di fuori del mercato domestico;

37. Le informazioni relative ai risultati del Gruppo Mediobanca per l'esercizio al 30 giugno 2025 del Gruppo sono tratti dal Comunicato stampa del 31 luglio 2025 e dal materiale messo a disposizione degli investitori nella stessa data e pubblicato sul sito Internet Mediobanca nella sezione Investor Relations, ai quali si rimanda.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- le attività ponderate per il rischio (RWA) sono in calo di circa il 3% a/a (a 46 miliardi) per l'attenta erogazione degli attivi e per gli effetti positivi di Basilea 4 a gennaio 2025.

Nei dodici mesi, i ricavi consolidati crescono del 3,1% da 3.606,8 a 3.718,8 milioni, con tutti i business bancari in crescita su base annua WM +5,3% (a €972,5m), CIB +16,4% (a €887,8m), CF +7,4% (a €1.277,2m), INS -1,6% (a €521,5m).

- il margine di interesse si conferma sui livelli dello scorso anno (1.971,5 milioni contro 1.984,8 milioni), nonostante il calo dei tassi di mercato;
- le commissioni e gli altri proventi netti salgono del 14,2% a 1.072,4 milioni. Le reti distributive del Wealth Management concorrono per 547,2 milioni (+12,1% a/a) trainato da management fees pari a 325,1 milioni (+14% a/a) e up-front per 118,5 milioni (+22,7% a/a). L'attività di Advisory chiude a 308,5 milioni (+34,7% a/a) segnando il miglior risultato di sempre, con una componente internazionale a 198 milioni (+39% a/a). Infine, l'attività creditizia sale da 243 a 247,2 milioni (+1,7% a/a). A livello di business lines il Wealth Management si incrementa da 489,4 a 555,3 milioni (+13,5% a/a), il CIB sale da 360,6 a 432,6 milioni (+20% a/a); il Consumer si mantiene a 143,2 milioni assorbendo la ripresa dei rappel sul fine d'esercizio con la maggior quota di BNPL (21,7 milioni; +11% a/a).
- i proventi da tesoreria crescono a 178,1 milioni (+3,4% a/a).
- Il Cost/income è sostanzialmente invariato al 43,3%, comprensivo dei continui investimenti in tecnologia, innovazione e talenti.
- Le rettifiche su crediti flettono da 252,1 a 233,3 milioni (-7,5% a/a), pari ad un costo del rischio di 44bps (-4bps a/a) su base annua con eccellente qualità degli attivi.
- L'utile netto salda a 1.330,1 milioni (+4,5% a/a).
- La base patrimoniale si conferma elevata con: CET1 ratio da 15,2% a 15,1%, per l'intera distribuzione del risultato di esercizio (280bps) come dividendo e proposta di buy back; Total Capital ratio al 17,9%; Leverage ratio elevato al 6,8%.

Il percorso del Gruppo ha visto significativi progressi con l'integrazione della sostenibilità in tutte le aree di attività del Gruppo, il raggiungimento della maggior parte degli obiettivi ESG del Piano 2023-2026 "One Brand – One Culture" con un anno di anticipo ed il miglioramento del rating da parte delle principali agenzie ESG.

Nel dettaglio, relativamente alle agenzie di rating EGS:

- MSCI ha elevato il rating ESG da "AA" al massimo livello "AAA", riconoscimento attribuito solo al 7% degli istituti bancari valutati;
- ISS ha incrementato l'ESG Corporate Rating da C a C+, il più alto nel settore bancario;
- S&P ha incluso Mediobanca nel Global Sustainability Yearbook 2025;

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- FTSE Russell ha confermato la presenza del Gruppo nel FTSE4Good Index.

In ambito diversità e inclusione, la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, già ottenuta da Mediobanca e MBCS, è stata estesa anche a Compass e Mediobanca Premier.

Tra i principali risultati raggiunti del Piano 2023-2026 “One Brand – One Culture” si segnalano:

- Ambiente
  - Pubblicati gli obiettivi intermedi al 2030 per tutti i settori ad alta intensità emissiva, in linea con la Net Zero Banking Alliance, per la neutralità carbonica entro il 2050.
  - Ridotta del 18% dell’intensità carbonica del portafoglio CIB, in anticipo di un anno.
  - Mantenuta la neutralità carbonica sulle proprie emissioni (Scope 1 e Scope 2 market-based) e l’utilizzo di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili.
- Sociale
  - Crescita della presenza femminile tra i dirigenti al 21%, superando con anticipo il target del 20% fissato per il 2026.
  - Erogati circa 6,4 milioni di euro a favore di progetti con impatto ambientale e sociale (per un totale di 13,4 milioni nel biennio 2023-2025), rispetto ad un obiettivo cumulato di 20 milioni entro il 2026.
  - Valutazione ESG applicata al 70% della spesa fornitori, in linea con il target 2026.
  - Emesso il primo Tier 2 Sustainable Bond, che si aggiunge ai due bond sostenibili già collocati a partire dal 2023, superando le emissioni sostenibili previste nel Piano.
- Offerta ESG differenziata per linee di business:
  - Wealth Management: si attesta intorno al 49% la percentuale di prodotti ESG (fondi SFDR Articoli 8 e 9) in portafoglio ai clienti; 10 nuovi fondi ESG lanciati, di cui 5 nell’esercizio, rispetto ai 9 previsti al 2026. La nuova produzione di mutui green ha raggiunto il 19%, centrando il target con un anno di anticipo.
  - Consumer: la nuova produzione di finanziamenti ESG ha registrato una crescita del 39%, superando l’obiettivo (15% CAGR 23-26). Nell’esercizio, i volumi hanno sfiorato i 390 milioni di euro, con un incremento di circa 100 milioni.
  - CIB: circa l’80% delle operazioni seguite dal team dedicato alla transizione energetica riguarda progetti climate-related; il 37% dei nuovi finanziamenti ha caratteristiche ESG.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- Cultura ESG
  - Il 100% dei dipendenti ha ricevuto formazione ESG, in linea con l'obiettivo al 2026.
  - Due terzi dei consulenti Wealth hanno ottenuto la certificazione EFPA.
  - Inviate oltre 27 milioni di pillole di educazione ambientale e finanziaria ai clienti Compass, di cui 17 milioni solo nell'ultimo esercizio (obiettivo di 35 milioni previsto entro il 2026).

Il Gruppo, in linea con la Net-Zero Banking Alliance, ribadisce il proprio impegno a raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, definendo target intermedi al 2030 per i settori più impattanti, nonché un obiettivo di riduzione del 35% dell'intensità emissiva complessiva del portafoglio. Inoltre, continuerà a integrare i fattori ambientali nei processi di gestione del rischio, concessione del credito e decisioni di investimento.

Tutte le attività sono oggetto di un'articolata reportistica di sostenibilità che ha il suo fulcro nella prima Rendicontazione di Sostenibilità, pubblicata a settembre all'interno della Relazione sulla Gestione, in conformità alla Direttiva UE 2022/2464 sulla comunicazione societaria in materia di sostenibilità (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD).

Le determinazioni relative alla remunerazione e incentivazione del personale sono state assunte quindi in un contesto che:

- ha premiato il contributo delle elevate professionalità operanti in tutte le aree di business che si sono distinte per l'apporto ai risultati del Gruppo ("Pay for performance");
- ha perseguito una politica retributiva volta ad attirare e far restare i migliori talenti in circolazione in un contesto di mercato altamente competitivo nell'individuare collaboratori di talento ("Talent attraction and retention");
- ha rispettato in materia di remunerazione costanti principi di prudenza, lungimiranza e sostenibilità con processi di governance ulteriormente migliorati ("Sustainability").

B) Governance

Gli organi sociali e le strutture aziendali hanno presidiato l'intero processo relativo all'applicazione della Politica di remunerazione.

In particolare, come indicato anche nella Relazione sugli assetti proprietari e sul Governo societario, il Comitato Remunerazioni è composto da cinque Consiglieri non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 13 D.M. 169/2020 integrati dall'art. 19 dello Statuto sociale. Più di un componente possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato si è riunito dieci volte (di cui una volta congiuntamente con il Comitato Rischi)

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

nel periodo 1 luglio 2024 - 30 giugno 2025. La durata media delle riunioni del Comitato Remunerazioni è stata di circa 1 ora. La partecipazione media è stata pari al 97,5% dei componenti.

Alle riunioni del Comitato hanno partecipato il Collegio Sindacale e inoltre quali invitati il Chief Risk Officer e il responsabile Group Human Capital, oltre ad altro personale del Gruppo.

I principali temi discussi sono stati, oltre alla presente relazione:

- le proposte relative alla remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale (con la definizione e la valutazione delle loro scorecard annuali);
- le determinazioni relative alla valutazione della performance e della remunerazione variabile di Senior Management e responsabili delle Business unit rilevanti, AD/DG delle principali controllate rilevanti se Material Risk takers di Gruppo, responsabili delle funzioni di controllo, anche eventualmente ricompresi nel perimetro dei Dirigenti Strategici;
- l'analisi della performance delle principali divisioni ed entity del Gruppo con la definizione dei bonus pool complessivi della Capogruppo e delle principali controllate rilevanti;
- le modifiche da adottare nei regolamenti attuativi dei Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari (Piano Performance Shares 2024-2025 e Piani precedenti, Piano ESOP 2023-2026, Piano di incentivazione di lungo termine 2023–2026), in attuazione di quanto previsto dai piani stessi in presenza di una modifica sostanziale dell'assetto azionario del Gruppo (change of control) qualificata come "ostile" da parte del Consiglio di Amministrazione di Mediobanca;
- l'aggiornamento del perimetro del personale più rilevante e dei Dirigenti strategici e della Politica per la loro identificazione;
- la neutralità della Politica di remunerazione relativamente al genere e i dati relativi al Gender Pay Gap, all'Equity Pay Gap e all'Adjusted Pay Gap;
- il costante miglioramento dei processi interni in materia di remunerazione (relazione, anche con una riunione congiunta, con il Comitato Rischi tramite la predisposizione di opinion dedicate, la valutazione del KPI Bluebook);
- l'aggiornamento normativo sulla base dei documenti emanati dai regolatori nazionali e sovranazionali in materia di remunerazione, nonché gli aggiornamenti sulle interazioni con le Autorità di Vigilanza;
- la valutazione dell'elenco del Peer group di Mediobanca per AD e DG nella continua ricerca della best practice di mercato;
- l'analisi dei benchmark retributivi di mercato rispetto a un campione di peers per le risorse apicali e la valutazione del posizionamento retributivo del personale

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

appartenente alle divisioni di business;

- l'analisi delle indicazioni e dei report provenienti dagli investitori istituzionali e proxy advisors, e la valutazione dell'esito del voto assembleare con focus anche sui voti di astensione e contrari;
- l'applicazione della politica delle "severance".

Il Comitato Remunerazioni, come già nell'esercizio precedente, ha deciso di avvalersi per l'esercizio 2024/2025 del supporto di un independent advisor nello svolgimento delle proprie funzioni, che contribuisse alla dialettica sulle principali tematiche in agenda, esprimendo le proprie valutazioni rispetto alle politiche adottate e ad aspetti di processo, anche attraverso fairness opinion su alcuni contenuti specifici. Il consulente indipendente è stato individuato in WTW che ha partecipato alle riunioni del Comitato. Sono state inoltre richieste specifiche opinion legali e regolamentari su tematiche specifiche di particolare rilevanza.

Il Comitato Rischi, con il supporto della Funzione Risk Management, ha valutato l'allineamento al profilo di rischio del gruppo del sistema di incentivazione e ha aggiornato il basket di indicatori (KPI Bluebook) da utilizzare nelle scorecard individuali delle risorse apicali del Gruppo soggette alla valutazione diretta da parte degli organi sociali. Ha inoltre valutato il pacchetto retributivo 2025 dei responsabili delle funzioni di controllo. Infine con specifica opinion, indirizzata al Comitato Remunerazioni e al Consiglio, si è espresso sul sistema di incentivazione per AD e DG e per i Material Risk Takers apicali del Gruppo (Senior Management e responsabili delle Business unit rilevanti), gli AD/DG delle principali controllate rilevanti se Material Risk takers di Gruppo, i responsabili delle funzioni di controllo (per queste ultime con opinion indirizzata anche al Collegio Sindacale).

Group Human Capital ha fornito supporto a tutte le attività, coordinando il processo di formazione delle proposte, delle delibere e della loro esecuzione. Nello svolgimento delle diverse attività, in particolare per l'analisi dei benchmark di mercato, del Gender Pay Gap, Equity Pay Gap e Adjusted Pay Gap, per la definizione della nuova Politica di remunerazione, Group Human Capital si è avvalsa dell'apporto di primari consulenti.

La Funzione Compliance ha rilasciato la relazione di conformità della Politica di remunerazione alle disposizioni di Banca d'Italia e di quelle interne e la Funzione Group Audit ne ha verificato la corretta applicazione. Una sintesi delle relazioni è pubblicata nel presente documento.

Group Risk Management ha: i) verificato il rispetto dei gateways; ii) verificato i principali rischi di primo e secondo pilastro (risk map dell'ICAAP); iii) evidenziato i principali eventi non ricorrenti e i loro effetti.

Le funzioni aziendali responsabili (Group CFO e Group Risk Management), in coordinamento tra loro, hanno consuntivato gli indicatori quantitativi di propria competenza sia per

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

le scorecard individuali di AD e DG e dei principali Group MRT, rispettivamente per i KPI reddituali e risk-adjusted e i KPI di rischio, nonché i risultati divisionali per la determinazione dei bonus pool della remunerazione variabile.

Gli indicatori non finanziari sono stati consuntivati su input delle funzioni Group Sustainability, Group Human Capital e Group COO secondo le rispettive aree di appartenenza.

C) Relazioni con gli azionisti e attività di engagement

Come già avviene per la Politica di remunerazione, Mediobanca, con la funzione Group Strategy, condivide e scambia in modo costruttivo con investitori istituzionali, proxy advisor e società di ESG rating, opinioni e feedback anche sull'Informativa sui compensi corrisposti. Il voto espresso dai soci nell'Assemblea degli Azionisti del 28 ottobre 2024 sul Report sui compensi corrisposti 2024 è risultato favorevole per circa il 96,3% (nel 2023 pari al 57,5%). Come già descritto precedentemente nel paragrafo relativo alle Politiche, la crescita della percentuale di voto favorevole è attribuibile a una partecipazione assembleare del 46,4% con assenza dei Soci Delfin e Caltagirone e massiccia presenza degli investitori istituzionali e dei soci retail che hanno votato a favore (come già nell'assemblea precedente).

D) Sistema incentivante: determinazione della remunerazione variabile e sua ripartizione con metriche risk adjusted e basate su risultati sostenibili nel tempo

I. Valutazione dei gateways

Per l'esercizio al 30 giugno 2025 tutti i "gateways" di Gruppo risultano verificati:

GROUP GATEWAYS	SOGLIE 2025	KPI - 30 GIUGNO 2025
CET1 ratio	≥ 12,35%	15,1%
Leverage Ratio	≥ 4,5%	6.8%
AFR/ECAP	≥ 140%	177%
Liquidity Coverage Ratio	≥ 120%	165%
Net Stable Funding Ratio	≥ 105%	117%
Risultato di Gestione di Gruppo	> 0	€ 1.876mln

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Il mantenimento di un profilo di rischio coerente con la risk appetite è confermato anche a livello individuale in virtù dell'attenta gestione dei rischi e dell'efficacia dei processi di controllo e mitigazione adottati dalle Società del Gruppo. Con riferimento alle banche controllate che adottano un RAF su base individuale (Compass, Mediobanca Premier e Mediobanca International), nel corso dell'esercizio il profilo di rischio si è infatti mantenuto coerente con gli obiettivi e i limiti previsti, senza dar luogo a superamenti delle soglie.

L'ulteriore esame dei principali indicatori di risk management ha confermato come i principali rischi di primo e secondo pilastro (risk map dell'ICAAP) presentino valori significativamente superiori rispetto ai trigger declinati nel RAS e in linea con i valori target definiti dal Gruppo Mediobanca nel contesto del Piano strategico 2023-2026. Nessuno degli indicatori di risk management analizzati ha fatto emergere criticità rispetto al sistema incentivante. In aggiunta, le Funzioni competenti hanno analizzato i principali accadimenti dell'esercizio FY 24-25 e non hanno identificato eventi non ricorrenti (fattispecie one-off che non rientrano nella normale attività dei business e che hanno la possibilità di influenzare il bonus pool compromettendo la sostenibilità del sistema incentivante nel medio-lungo periodo). Le evidenze, che non hanno fatto emergere criticità, sono state presentate agli organi sociali competenti.

Anche le altre metriche quantitative e qualitative risultano soddisfatte alla luce di un Risultato di Gruppo bilanciato in termini di rischio/rendimento, nel rispetto di tutti gli obiettivi stabiliti dal Risk Appetite Framework. Dal punto di vista qualitativo Mediobanca ha confermato il proprio posizionamento e quota di mercato.

II. Performance e risultati delle principali divisioni e unità di business

Come precedentemente indicato, il Gruppo chiude l'esercizio al 30 giugno 2025 con:

- risultati migliori di sempre nei 12 mesi con pieno raggiungimento dei target annuali (€ 3,7 miliardi);
- elevata redditività (utile netto di €1,3 mld e ROTE del 14%);
- solida base patrimoniale;
- elevata qualità degli attivi;
- elevata remunerazione degli stakeholders;
- obiettivi ESG raggiunti e ampliati.

Tutte le divisioni, grazie al solido posizionamento di mercato, vedono un significativo progresso.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

i. Wealth Management

Il Wealth Management si è confermato iniziativa prioritaria per il Gruppo Mediobanca, attraverso la valorizzazione del modello distintivo di Private Investment Banking, l'upgrade dell'offerta e l'ampliamento della struttura distributiva. L'apprezzato avvio di Mediobanca Premier ha permesso di crescere sulle fasce più alte di clientela e di reclutare professionisti con portafogli più elevati. La struttura operativa è stata adeguata all'ampliata offerta di prodotto a sostegno della crescita e redditività futura. Nei dodici mesi la divisione ha visto risultati commerciali eccellenti con NNM (11 miliardi) ai migliori livelli del settore, ricavi in crescita del 5% a 973 milioni e utile dell'11% ad oltre 230 milioni, trainati dalla crescita a doppia cifra delle commissioni, con TFA in aumento a circa 112,1 miliardi (+12,8% a/a). RORWA sale di 20bps al 3,8%.

Nel dettaglio:

- la raccolta netta (NNM) si è attestata a 11 miliardi con un significativo miglioramento del mix (circa 60% di AUM) e un'importante quota di prodotti della casa (circa il 43% della raccolta di AUM/AUA della rete). L'asset management ha apportato 2,2 miliardi, principalmente imputabili a Polus di cui 1,2 miliardi ex CLO. Positivi anche i flussi di depositi (2,5 miliardi) sostenuti da politiche promozionali, in un contesto competitivo intenso;
- è stato rafforzato il modello di Private Investment Banking, con 1,2 miliardi di eventi di liquidità originati nei dodici mesi, di cui il 50% in sinergia con il CIB;
- la struttura distributiva è stata ampliata con l'ingresso negli ultimi 12 mesi di 157 nuovi professionisti (di cui 109 consulenti finanziari), di cui 40 nell'ultimo trimestre. Complessivamente, dal lancio di Mediobanca Premier, il reclutamento di risorse si è concentrato su portafogli medi maggiori e su clientela di fascia più elevata. In tutta la divisione WM è inoltre proseguito il programma di sviluppo di giovani talenti all'interno del programma Mediobanca Academy. A fine giugno la rete consta di 1.394 professionisti, suddivisi in 553 relationship manager e 693 consulenti finanziari dislocati su 97 filiali e 114 punti vendita in Mediobanca Premier, oltre a 104 bankers in Mediobanca Private Banking e 44 bankers in CMB Monaco.

ii. Corporate & Investment Banking

La Divisione Corporate & Investment Banking si è confermata sempre più sinergica con il WM, più internazionale e a minor intensità di capitale, diventando una piattaforma centrata su advisory e solutions per la clientela; questo, unito alla leadership in Italia e in alcuni paesi in Europa e al forte presidio sulla qualità degli attivi permette di rendere diversificati, sostenibili e crescenti gli utili e la

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

redditività. Nei dodici mesi, la divisione ha avuto ricavi in crescita a doppia cifra a €888 milioni. Il RoRWA è salito al 2,0%, per lo sviluppo positivo dell'utile netto (a €270 milioni) ed il rigido controllo degli RWA (-11% a/a). Nel dettaglio:

- Mediobanca si conferma come Advisor di riferimento sul mercato del corporate finance per numero di operazioni (93 operazioni, +13% a/a), grazie all'intensa attività svolta con Sponsor/Private Capital ed alla collaborazione con il Private Banking a favore dello sviluppo del segmento Mid-Cap in Italia; inoltre, l'attività Mid-Cap è stata ulteriormente estesa con l'apertura della filiale di Francoforte a luglio. Il Gruppo ha raggiunto il nuovo record di commissioni di Advisory pari a 306,3 milioni (+33,7% a/a).
- Arma Partners ha rafforzato la propria leadership nel Digital/Tech contribuendo alla generazione di oltre 160 milioni di ricavi, di cui 46 milioni nel quarto trimestre.
- Il team dedicato alla Transizione Energetica, costituito lo scorso anno, continua a supportare con successo i clienti nelle strategie di transizione energetica, con dieci operazioni rilevanti, tra mercato domestico ed internazionale, annunciate nei dodici mesi.
- Le attività di Markets vedono il consolidamento delle nuove iniziative; l'attività di lending vede una ripresa dei volumi (oltre 1 miliardo di maggiori volumi medi) associata a minori RWA, in calo del 11% a/a per effetto dell'approccio selettivo all'erogazione e dell'impatto positivo di Basilea IV (circa 1,3 miliardi di risparmi di RWA); l'attività di DCM chiude l'anno con il miglior risultato di sempre, con flusso di oltre 80 operazioni tra collocamenti pubblici e privati.
- L'Istituto ha confermato il suo posizionamento di advisor di riferimento in Italia, partecipando alle più importanti operazioni annunciate, e rafforzato il profilo internazionale, completando complessivamente centouno operazioni nell'arco dei dodici mesi.

iii. Consumer Finance

Ricavi record nell'esercizio (€1.277m, +7% a/a) sostenuti dalla solida dinamica del margine di interesse (in crescita del 9% a/a, salda a 1.134m). Ottimi risultati commerciali (€9,1mld di erogato, + 9% a/a) e crescita della redditività degli impieghi si accompagnano al controllo del costo del rischio (173bps contro 168bps lo scorso anno. Prosegue il percorso strategico focalizzato sul potenziamento della distribuzione diretta e digitale, con penetrazione commerciale del BNPL in rapida ascesa. RORWA al 2,9%.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

iv. Insurance

La divisione chiude con un utile netto di 516,4 milioni in lieve calo rispetto allo scorso esercizio (522 milioni) con valorizzazioni ad equity method per 498,4 milioni (510,7 milioni) e recepimento degli effetti a conto economico dei fondi ed azioni (dividendi, incasso altri proventi e valorizzazione al fair value) per 49,1 milioni (39,5 milioni lo scorso anno); il RoRWA scende dal 3,8% al 3,6%.

v. Holding Function

I ricavi si attestano a 81,4 milioni, meno della metà rispetto allo scorso anno, risentendo in modo significativo dell'andamento dei tassi di mercato, che ha inciso negativamente su margine di interesse (in calo da 178 a 68,8 milioni, con un contributo negli ultimi 3 mesi ridottosi a 7,7 milioni) e proventi da negoziazione (in forte discesa da 39,2 a 9,2 milioni). La dinamica dei tassi ha invece favorito le riserve da valutazione iscritte tra le riserve di patrimonio netto che saldano positive per 66,8 milioni con un incremento di 24,6 milioni nell'ultimo trimestre. I costi di struttura si riducono da 192,3 a 178,2 milioni (-7,3% a/a).

III. Determinazione della componente variabile delle principali divisioni e unità di business: "Pay for performance"

Verificata pertanto l'esistenza di tutte le condizioni per l'erogazione della componente variabile e in applicazione dei criteri previsti dalla Politica di remunerazione, l'Amministratore Delegato di Mediobanca, sentito il Direttore Generale, le competenti strutture interne e le Funzioni di Controllo per quanto di competenza, ha individuato la componente variabile destinata alle Divisioni e al personale della Capogruppo.

La componente variabile complessiva della Capogruppo è stata determinata quindi in circa €107 mln, di cui circa €32 mln al personale più rilevante – Material Risk Takers (MRT), in crescita rispetto al 2024 (circa €97 mln di cui circa €28 mln ai MRT, +10%). Essa riflette la consuntivazione delle scorecard di prodotto e BU e tiene conto di: i) crescita del personale (+2%), ii) crescente apporto del WM – MPBP e del WB, funzioni capital light, caratterizzate da payout più elevati, nonché rilevante miglioramento della performance del trading proprietario. Esso risulta così ripartito:

- per Mediobanca Wholesale Banking è determinato in €66 mln (circa €58 mln nel 2024) (circa €20 ai MRT vs. €17 nel 2024) con payout sul profitto Economico del 30% (33% nel 2024). Di questi al CIB Client sono assegnati €61 mln in crescita a/a (€55 nel 2024) in coerenza con risultati in crescita per

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

i prodotti feed based a payout più elevato (IBD/CF). Il rapporto variabile/fisso per il personale di Mediobanca WB è al 95% (v. 90% nel 2024), relativamente al personale più rilevante è al 135% (127% del 2024);

- per Mediobanca Private Banking è pari a circa €14 mln, di cui €1,8 mln ai MRT in linea con il 2024) con un payout del 19% (23% nel 2024). Il rapporto variabile/fisso per il personale MB PB è al 59%, rispetto al 57% del 2024, relativamente al personale più rilevante è al 140% (156% del 2024);
- per la Divisione Insurance & Principal Investing e le funzioni di Capogruppo a supporto di MAAM e del Wealth Management sono destinati €2,5 mln sostanzialmente come nel 2024;
- alle unità della Holding Functions sono destinati €24,8 mln di cui circa €8,9 mln ai MRT (€22,2 mln nel 2024, di cui circa €8 mln ai MRT) che includono la componente variabile assegnata all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale e ai responsabili delle Funzioni di controllo di Capogruppo.

Considerando la totalità del personale della Capogruppo Mediobanca il ratio variabile/fisso si colloca al 68%, sostanziamente stabile rispetto al 2024 (64%).

L'assegnazione individuale della remunerazione variabile si è posta, tra l'altro, l'obiettivo di:

- riconoscere le performance positive dei prodotti con elevata performance (CIB Client IBD/CF, Trading proprietario, MB Private Banking);
- rendere coerente la remunerazione variabile dell'Holding Function al generale andamento positivo del Gruppo;
- un'assegnazione individuale della componente variabile che riflette l'obiettivo di mantenere competitivo il pacchetto retributivo delle risorse in un'ottica di «talent attraction and development», in un contesto di forte competizione da parte del mercato.

Group Human Capital e la Funzione Compliance hanno valutato le eventuali casistiche rilevanti ai fini dell'applicazione dei c.d. compliance breach.

Relativamente alle principali controllate del Gruppo:

- In Mediobanca Premier il variabile è stato di circa € 18mln in incremento rispetto al 2024 (€14 mln), a seguito del significativo miglioramento delle performance, mantenendo stabile il ratio di comp/income (di cui €2 mln ai MRT vs. €1,8 mln ai MRT nel 2024). Il rapporto variabile/fisso per il personale più rilevante di Gruppo di MB Premier è del 110% rispetto al 102% del 2024; considerando la totalità del personale, il ratio è del 14% (13% nel 2024). Sono inoltre previsti ulteriori circa €5 mln in componenti non ricorrenti per la rete dei Consulenti Finanziari rispetto a ca. €2 mln del 2024 per la crescita della

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

rete e l'efficacia del sistema incentivante.

- La componente variabile relativa alla Divisione Consumer Finance è di circa €8,7 milioni di cui €2,4 mln ai MRT, in crescita vs. il 2024 (€ 8 mln), per premiare i risultati raggiunti. Il rapporto variabile/fisso per il personale più rilevante di Gruppo della Divisione Consumer è del 85% rispetto al 78% del 2024; considerando la totalità del personale, il ratio è del 9% come nel 2024.
- Per MB SGR il variabile 2025 è stato di circa €3,1 mln, vs. 2,6 del 2024 (di cui circa €0,8 mln ai MRT).
- Per lo Specialty Finance (MB Facta e MBCS), la componente variabile è pari, rispettivamente, a circa €0,7 milioni (vs. €0,6) e circa €0,3 milioni (vs. €0,5).
- Per le legal entity rilevanti appartenenti alla Holding Function, la componente variabile è in continuità con l'esercizio precedente: in SelmaBPM a circa €1 mln coerenti con il deleverage del portafoglio grazie al minor costo del rischio che beneficia della qualità del portafoglio di nuova produzione. Nella controllata MB international la componente variabile, in termini assoluti molto contenuta, è stabile a/a in circa €0,4 mln. In Mediobanca Innovation Service, società a servizio dello sviluppo tecnologico del Gruppo e dimensionalmente in crescita, la componente variabile ammonta a circa €1,6 (vs. €1,4 nel 2024).

La componente variabile assegnata al personale più rilevante di Gruppo ha inciso sul CET 1 per circa 5 bps (circa €37 mln) come già nell'esercizio scorso (5 bps con €33 mln per i MRT), con un impatto minimale sui requisiti di solidità del Gruppo[38].

I performance bonus pool complessivi delle principali entity del Gruppo precedentemente elencate (con esercizio in chiusura al 30 giugno 2025) risultano quindi in incremento in termini assoluti (da circa €126 mln a circa €142, +12%) coerentemente con il miglioramento della performance delle divisioni, secondo la specifica tipologia di paymix. Gli indicatori bonus pool/ricavi sono sostanzialmente allineati all'esercizio precedente a fronte di performance di Gruppo migliori, confermando la coerenza di un "Pay for performance" sostenibile in un'ottica di lungo periodo.

Al 30 giugno 2025 i Dirigenti con responsabilità strategiche di cui all'art. 3 del Regolamento EU 596/2014 diversi dagli Amministratori, erano nove: i tre responsabili delle Funzioni di controllo, il Group Chief Financial Officer, il responsabile Group Human Capital, Organization & Change, il responsabile della Divisione Consumer Finance, i due co-head della Divisione Corporate Investment Banking, il responsabile della Divisione Insurance & Principal Investing. Il loro pacchetto retributivo riflette

38. I pool delle società del Gruppo MB con esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 sono stati i seguenti: CMB € 13,9 mln (vs € 15,3 mln /2023), RAM € 2,15 mln (vs € 1,9 mln/2023), Polus € 14,6 mln (€ 12,4/2023), MA € 7,8 mln (€ 6,7mln/2023), di cui ca. € 1,6 mln ai MRT escluso LTI. Variabile 2025 delle controllate minori (Spafid, MB US, Manco) per un totale di €1,5mln vs €1,1 mln nel 2024.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

quanto previsto dalla Politica di remunerazione, in base all'appartenenza alle differenti categorie del personale più rilevante.

E) Remunerazione variabile annuale dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Mediobanca (Piano di breve termine - Short Term Incentive)

La remunerazione variabile annuale riflette il raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati nell'ambito di scorecard individuali annuali approvate dal Consiglio.

La scorecard prevede che tutti gli obiettivi siano adeguatamente pesati complessivamente per un totale del 100%, riservando:

- l'85% a KPI finanziari, di cui in misura fissa del 10% a quelli ESG di carattere finanziario;
- il 15% a quelli di natura non finanziaria e qualitativa, predeterminati ed esplicitati nei driver di valutazione.

La c.d. curva di incentivazione è stata strutturata in modo tale che il raggiungimento degli obiettivi complessivi consentisse il riconoscimento di una componente variabile così strutturata: l'85% della remunerazione fissa al raggiungimento dei target finanziari e non finanziari e il 100% in caso di overperformance di entrambi (fermo restando il cap 2 a 1 su base annua ai fini del raccordo con il Piano di Long Term Incentive 23-26 di cui al punto g) infra).

Per l'esercizio al 30 giugno 2025 all'Amministratore Delegato erano stati assegnati gli obiettivi finanziari di seguito riportati per i quali si evidenzia il target assegnato, il massimo incentivante e il raggiungimento effettivo conseguito a consuntivo. Sono inoltre riportati gli obiettivi non finanziari.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

OBIETTIVI FINANZIARI	PESO TOTALE 85%	KPI TARGET = 75% REM. FISSA	Δ KPI OVER PERFORMANCE = 85% REM. FISSA	FY 2025
RORWA Attività Bancaria: Profit before Taxes (PBT) Gruppo Attività bancaria /RWA bancari Ottimizzazione del rendimento degli RWA allocati all'attività bancaria	25%	2,97%	3,30%	3,54%
Gross Non Performing Loans (NPL Ratio) Focus su qualità degli asset	15%	1,9%	1,8%	1,74%
Ricavi Totali (mln) Focalizzazione sui ricavi complessivi del Gruppo	20%	3.557	3.713	3.719
Capital Generation (bps) Focalizzazione sulla crescita della posizione di capitale del Gruppo tramite la generazione di utile	15%	250	255	279
Obiettivi ESG	10%			
a) Incidenza degli impieghi con caratteristiche ESG della nuova produzione Corporate (CIB)	(3,3% ciascuno)	30%	38%	37%
b) Incidenza dell'erogato ESG sulla nuova produzione retail (Consumer – WM Premier)		4,8%	5,1%	5,7%
c) Percentuale di Fondi e ETF classificati art. 8 e art. 9 sul totale dei portafogli della clientela MB Premier e MB Private		58%	60%	60%

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

OBIETTIVI NON FINANZIARI/ QUALITATIVI	PESO TOTALE 15%	KPI TARGET = 10% REM. FISSA	Δ KPI OVER PERFORMANCE = 15% REM. FISSA
Our People Obiettivi ESG volti a sostenere diversità e inclusione, sviluppo competenze, engagement. **a.** Iniziative toDEI implementate **b.** Progetto Mediobanca Academy **c.** Employees' engagement (trend partecipazione y/y)	7,5%	**Consuntivazione Attività 2025** **a.** toDEI: Estensione certificazione di genere UNI PDR 125/2022 a MB Premier e Compass **b.** Mediobanca Academy: set-up organizzativo dell'unità MB Academy e avvio dei programmi core delle Schools **c.** Employees' engagement: Teamup4good 2025 (+15% partecipazione y/y) Pienamente Raggiunto 7,5%	
Our Community Obiettivi ESG volti a sostenere la creazione di valore per la società (collegati alla responsabilità sociale del Gruppo Mediobanca): **a.** Iniziative di sostenibilità (#) **b.** Iniziative Terzo Settore **c.** Supporto a iniziative sociali che prevedono Volontariato sociale dipendenti del Gruppo (trend partecipazione y/y)	7,5%	**Consuntivazione Attività 2025** **a.** Nell'ambito delle iniziative di sostenibilità, progettualità a sostegno dei minori detenuti nei principali Istituti Penali Minorili italiani (formazione per volontari; sostegno per ricongiungimento familiare; 6 Istituti Penali minorili coinvolti) **b.** Conference del Terzo Settore: realizzazione del primo forum del Terzo Settore con focus su progettualità sostenute dalla Banca in ambito sociale. Mediobanca CSR Conference «Migrazioni e inclusione: l'accoglienza dei minori stranieri non accompagnati» realizzata il 23/12/2024 con >15 associazioni/onlus presenti e >100 partecipanti in presenza **c.** Volontariato sociale dipendenti del Gruppo (trend partecipazione in crescita y/y con 410 volontari vs. 370) Pienamente Raggiunto 7,5%	
TOTALE SCORECARD	**100%**	**KPI TARGET= 85% REM. FISSA**	**Δ KPI OVER PERFORMANCE = 100% REM. FISSA**

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Al Direttore Generale:

OBIETTIVI FINANZIARI	PESO TOTALE 85%	KPI TARGET = 75% REM. FISSA	Δ KPI OVER PERFORMANCE = 85% REM. FISSA	FY 2025
RORWA Attività Bancaria: Profit before Taxes (PBT) Gruppo Attività bancaria /RWA bancari Ottimizzazione del rendimento degli RWA allocati all'attività bancaria	25%	2,97%	3,30%	3,54%
Gross Non Performing Loans (NPL Ratio) Focus su qualità degli asset	10%	1,9%	1,8%	1,74%
RORWA Wealth Management Ottimizzazione del rendimento degli RWA assorbiti della divisione WM	20%	3,49%	3,76%	3.8%
Cost of Funding Focus sulla gestione della Tesoreria, fra le principali fonti dei ricavi di Gruppo	10%	0,54%	0,33%	0,26%
Cost/Income Bancario Crescita equilibrata di ricavi e costi	10%	51,4%	50,3%	50,0%
Obiettivi ESG	10%			
a) Incidenza degli impieghi con caratteristiche ESG della nuova produzione Corporate (CIB)	(3,3% ciascuno)	30%	38%	37%
b) Incidenza dell'erogato ESG sulla nuova produzione retail (Consumer – WM Premier)		4,8%	5,1%	5,7%
c) Percentuale di Fondi e ETF classificati art. 8 e art. 9 sul totale dei portafogli della clientela MB Premier e MB Private		58%	60%	60%

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

OBIETTIVI NON FINANZIARI/ QUALITATIVI	PESO TOTALE 15%	KPI TARGET = 10% REM. FISSA	Δ KPI OVER PERFORMANCE = 15% REM. FISSA
Our People Obiettivi ESG volti a sostenere diversità e inclusione, sviluppo competenze, engagement. **a.** Iniziative toDEI implementate **b.** Progetto Mediobanca Academy **c.** Employees' engagement (trend partecipazione y/y)	7,5%	**Consuntivazione Attività 2025** **a.** toDEI: Estensione certificazione di genere UNI PDR 125/2022 a MB Premier e Compass **b.** Mediobanca Academy: set-up organizzativo dell'unità MB Academy e avvio dei programmi core delle Schools **c.** Employees' engagement: Teamup4good 2025 (+15% partecipazione y/y) Pienamente Raggiunto 7,5%	
Mediobanca Digitalization Journey con focus sulla trasformazione tecnologica e digitale in atto nel Gruppo, nell'ambito degli interventi previsti con i seguenti driver anche progettuali: evoluzione della proposition digitale, sviluppo di soluzioni a supporto dell'interazione con la clientela, aggiornamento tecnologico	7,5%	**Consuntivazione Attività 2025** **a.** Prosecuzione delle iniziative per la Digital Platform Private Banking, programma pluriennale volto a fornire un Front End unico su cui concentrare le attività del Business Private **b.** Avvio operativo del Programma "Journey To Cloud" nel rispetto della pianificazione prevista **c.** Evoluzione della piattaforma digitale per il Credito al Consumo Pienamente Raggiunto 7,5%	
TOTALE SCORECARD	**100%**	**KPI TARGET= 85% REM. FISSA**	**Δ KPI OVER PERFORMANCE = 100% REM. FISSA**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di assegnare la seguente remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio al 30 giugno 2025:

- all'Amministratore Delegato di € 1.800.000 pari al 100% della remunerazione fissa;
- al Direttore Generale di € 1.500.000 pari al 100% della remunerazione fissa.

A questi importi la contribuzione al fondo pensione integrativo si aggiunge solo sulla quota erogata in contanti a pronti. La remunerazione variabile assegnata, per il 47% in contanti e per il 53% in azioni, prevede che il 60% venga differito su un orizzonte temporale quinquennale e sia soggetta alla verifica di condizioni di performance. La quota upfront in equity è soggetta a un holding period annuale.

Per l'esercizio chiuso il 30 giugno 2024, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale erano stati assegnati rispettivamente una remunerazione variabile annuale di breve termine pari a €1.766.000 (98% della remunerazione fissa) e €1.357.000 (90% della remunerazione fissa).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Si evidenzia che il variabile di breve termine assegnato per l'esercizio al 30 giugno 2025 non può superare il 100% della remunerazione fissa per l'incidenza nel paymix tra Short Term Incentive annuale e Long Term Incentive 23 - 26 approvato il 28 ottobre 2023. Quest'ultimo pesa infatti sino al 50% della remunerazione variabile totale per ciascun anno di piano e quindi ad una volta la remunerazione fissa sia per AD e DG. Si veda in proposito il paragrafo j) della presente Informativa: "Eventi accaduti dopo la chiusura dell'esercizio in seguito al completamento dell'Offerta Pubblica di Scambio da parte di Monte di Paschi di Siena".

Il rapporto per il 2025 fra remunerazione totale lorda dell'Amministratore Delegato e remunerazione totale media lorda dei dipendenti del Gruppo è pari a circa 49 volte[39].

La remunerazione totale massima dell'Amministratore Delegato risulta coerente con la performance del Gruppo e del Peer Group adottato da Mediobanca. I due grafici di seguito riportati comparano infatti la Actual Total Direct Compensation (ATDC – somma di remunerazione fissa, variabile annuale con riferimento all'ultimo anno di performance FY 2024/2025 e fair value della componente annua massima del Long Term Incentive – per MB LTI 23-26) delle società del Peer Group di Mediobanca con i rispettivi valori di Mediobanca per:

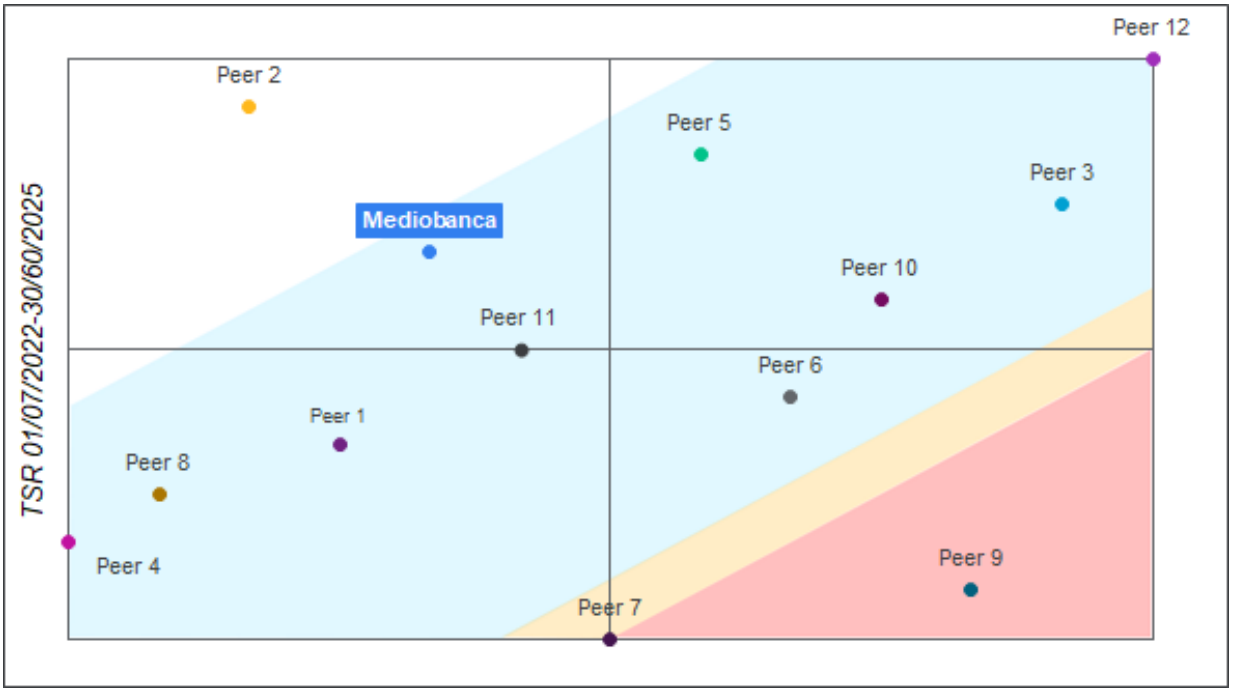
- Total Shareholder Return (TSR) (%) nel triennio compreso fra il 01/07/2022 e il 30/06/2025.
- Return on Equity (ROE) (%) al 31/12/2024 per il Peer Group, al 30/06/2025 per Mediobanca.

L'asse X classifica la remunerazione ATDC, dalla più elevata (a destra) a quella più contenuta (a sinistra), l'asse Y classifica i valori di TSR e ROE da quello maggiore (in alto) a quello minore (in basso).

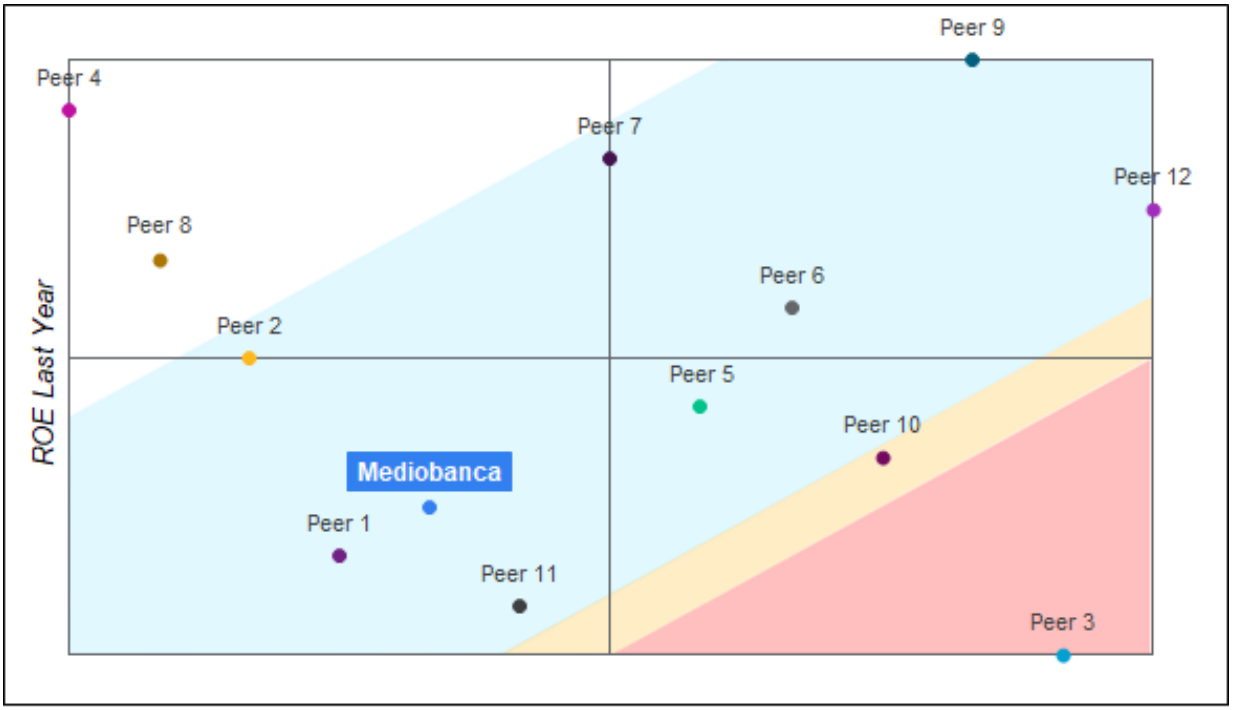
39. Vedi tabella di dettaglio nella sezione Tabella con informazioni quantitative analitiche

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

ATDC vs. TSR[40] (3-years 07/2022-06/2025)



ATDC vs. ROE[41] (Last Fiscal Year)



40. Elaborazione WTW – Advisor Comitato Remunerazioni. Fonte: Bloomberg. I valori di TSR includono il Δ share value del periodo + i dividendi distribuiti

41. Elaborazione WTW – Advisor Comitato Remunerazioni. Fonte: S&P. Tutti i dati ROE si intendono a consuntivo dell'anno fiscale (per le Società del Peer Group al 31/12/2024; per Mediobanca al 30/06/2025)

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

F) Modalità di erogazione della remunerazione variabile (Piano di breve termine - Short Term Incentive)

Le modalità di erogazione sono quelle previste dalla Politica di remunerazione.

La componente equity ("performance shares") da riconoscere al personale più rilevante per l'esercizio al 30 giugno 2025 corrisponde a un fair value di circa €15 mln che sarà in parte contabilizzata nei prossimi cinque esercizi in base ai vigenti principi contabili. Sono state perciò attribuite ai dipendenti del Gruppo 1.146.695 performance shares[42] (controvalore alla media del valore di Borsa delle azioni Mediobanca nel mese precedente l'assegnazione, ossia €19,6309) comprensive di quelle destinate al personale più rilevante delle controllate. Le performance shares attribuite all'AD e al DG sono strate definite dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della determinazione della rispettiva remunerazione variabile.

Al personale più rilevante di Gruppo appartenente al perimetro dell'Asset Management (MB SGR) la componente in strumenti finanziari è stata assegnata, come previsto dalla normativa di settore, in contanti legato a un indice rappresentativo delle quote di fondi della SGR.

Con riferimento ai Piani di Performance shares si veda anche il paragrafo "j" relativo a "Eventi accaduti dopo la chiusura dell'esercizio in seguito al completamento dell'Offerta Pubblica di Scambio da parte di Monte di Paschi di Siena".

G) Long Term Incentive Plan 2023 – 2026

La componente legata al LTI 2023 -2026 approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 ottobre 2023 (e al quale si rimanda per i dettagli) sarebbe stata consuntivata a fine Piano (luglio/settembre 2026). Oltre all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, erano inseriti nel Piano altre risorse apicali del Gruppo individuando per esse uno specifico pay mix fra componente variabile di breve termine/lungo termine.

Il numero massimo delle azioni assegnabili a consuntivazione del piano ammontava a 2.177.135 azioni (inferiore alla provvista massima totale pari a 3 milioni di azioni) di cui massime n. 549.785 per Alberto Nagel e n. 458.157 per Francesco Saverio Vinci. Il numero effettivo sarebbe stato consuntivato a fine piano in base a risultati conseguiti.

I risultati dell'esercizio al 30 giugno 2025 rappresentano il pieno raggiungimento dei target annunciati nel contesto del Piano "One Brand-One Culture". Il raggiungimento

42. Di cui 48.596 all'Amministratore Delegato e 40.497 al Direttore Generale. Sono incluse 167.425 performance shares già assegnate a personale più rilevante di Gruppo di CMB Monaco e RAM per l'esercizio al 31 dicembre 2024.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

della maggior parte degli obiettivi ESG del Piano 2023-2026 “One Brand – One Culture” è dettagliato nel capitolo “a) Introduzione e contesto” della presente Informativa sui compensi corrisposti 2024/2025”.

Con riferimento alla consuntivazione e chiusura anticipata del Long term Incentive Plan 2023-2026 si veda anche il paragrafo “j” relativo a “Eventi accaduti dopo la chiusura dell’esercizio in seguito al completamento dell’Offerta Pubblica di Scambio da parte di Monte di Paschi di Siena”.

H) Piano di azionariato diffuso e coinvestimento (Piano ESOP) 2023-2026

Si era conclusa con successo nel mese di dicembre 2023 la campagna di adesioni a One Share, primo piano di azionariato diffuso e coinvestimento rivolto al personale dipendente del Gruppo Mediobanca. Il programma, che prevedeva la possibilità di investire in azioni Mediobanca su base volontaria e a condizioni agevolate, ha registrato l’adesione del 28% del personale in perimetro, dato di successo rispetto a recenti analoghi piani lanciati nel settore finanziario.

L’iniziativa, approvata in occasione dell’Assemblea degli Azionisti del 28 ottobre 2023, è stata coerente la volontà di Mediobanca di rafforzare il senso di appartenenza al Gruppo rendendo tutto il personale protagonista nel raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico “One Brand One Culture” e nella creazione di valore sostenibile. Il raggiungimento dei target al 2026 avrebbe garantito, infatti, agli aderenti a One Share un premio aggiuntivo, caratterizzato da un ulteriore pacchetto di azioni assegnate a titolo gratuito da parte del Gruppo Mediobanca, ad integrazione dell’investimento iniziale effettuato dal dipendente.

Al 30 giugno 2025 erano sottoscritte 390.756 azioni Mediobanca con massime 155.840 azioni matching attribuibili.

Tale strumento di remunerazione, allineato alle best practice di mercato, rappresentava per Mediobanca, da sempre attenta al talento e al valore delle proprie persone, una leva fondamentale per mantenere e attrarre risorse di elevata professionalità. La nutrita adesione a questa prima edizione di One Share è stata un’ottima dimostrazione della fiducia nella capacità di crescita del Gruppo e dell’impegno dei dipendenti del Gruppo per il raggiungimento degli ambiziosi obiettivi fissati dal Piano Strategico al 2026.

Con riferimento alla consuntivazione e chiusura anticipata del Piano ESOP 2023-2026 si veda anche il paragrafo “j” relativo a “Eventi accaduti dopo la chiusura dell’esercizio in seguito al completamento dell’Offerta Pubblica di Scambio da parte di Monte di Paschi di Siena”.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

I) Equal Pay for Equal Work

Il percorso di cambiamento culturale avviato nel marzo 2022 con il programma toDEI ha proseguito la propria evoluzione anche nel 2024/2025, rafforzando il legame tra cultura inclusiva, leadership e benessere organizzativo. toDEI, nato con l'obiettivo di creare un contesto lavorativo favorevole alla crescita del talento femminile, ha visto l'attivazione di numerose attività di formazione e sensibilizzazione, rivolte sia alla popolazione interna sia a stakeholder esterni.

Tali iniziative hanno contribuito a incrementare il livello di coinvolgimento sui temi della diversità e dell'inclusione, generando un impatto positivo su alcuni indicatori chiave del Piano Strategico, in particolare quelli relativi alla valorizzazione della leadership femminile e alla riduzione del divario di genere.

A conferma dell'impegno del Gruppo sui temi della parità di genere, nel dicembre 2024 la certificazione UNI/PdR 125:2022, già assegnata a Mediobanca e a MB Credit Solutions nel 2023, è stata estesa a Compass e Mediobanca Premier, attraverso la predisposizione di piani d'azione dedicati e la definizione di KPI per il monitoraggio dei risultati.

In ottica di misurazione e accountability, il Gruppo ha rivisto gli obiettivi specifici in materia di gender balance, integrandoli nella revisione del Piano Strategico 2023–2026 e nei sistemi di incentivazione di breve termine, inclusi i KPI delle figure apicali. I nuovi obiettivi sono orientati alla costruzione di una pipeline solida e sostenibile di talenti femminili nel middle management, con l'intento di creare un bacino qualificato di future leader da valorizzare nei percorsi di crescita professionale.

Il 2025 ha rappresentato quindi un anno di consolidamento e rilancio per il programma toDEI, con un focus specifico sul middle management, attraverso percorsi formativi volti a tradurre i valori dell'inclusione in comportamenti quotidiani.

Con particolare riferimento al talento femminile, sono state avviate iniziative finalizzate da un lato a promuovere la cultura del rispetto e zero tolerance e dall'altro a promuoverne la crescita, personale e professionale.

In tale contesto, è stata avviata una partnership con l'associazione PARI, finalizzata al contrasto della violenza di genere mediante attività di formazione, sensibilizzazione e promozione di policy aziendali dedicate.

A sostegno della crescita del talento femminile e in ottica di raggiungimento dei KPI di piano strategico, nel 2025 è stato lanciato il progetto BLOOM, un programma di sviluppo professionale rivolto a 41 donne di media seniority provenienti da diverse divisioni aziendali.

Consci che la maternità può rappresentare un momento di riflessione per le neomamme, per agevolarne il rientro al lavoro e supportarle nella conciliazione tra vita lavorativa e

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

vita personale, il Gruppo ha avviato il progetto MoM – Mothers of Mediobanca Group. Il progetto, risultato tra i vincitori del bando ministeriale #Riparto, si articola in quattro aree di intervento: coaching e sviluppo professionale; supporto psicologico; servizi per l'infanzia, con accesso agevolato ad asili nido e a una piattaforma erogatrice di servizi di care-giving; contenuti informativi e formativi, tra cui podcast, webinar, materiali didattici e un vademecum sui diritti e i congedi per i neogenitori.

Nel corso del 2024/2025, infine, si è conclusa la seconda fase del progetto WORDS – Win Over Radicated Diversity Stereotypes, realizzato in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Il progetto ha promosso una maggiore consapevolezza sull'importanza del linguaggio inclusivo come leva per favorire il rispetto e l'unicità delle persone. Dopo una prima fase di indagine empirica, la seconda fase ha previsto la sperimentazione di strumenti operativi, tra cui il volume "WORDS", la cui efficacia è stata validata attraverso un esperimento su 194 partecipanti, evidenziando un miglioramento del 19,8% negli atteggiamenti verso il linguaggio inclusivo e una riduzione dell'ansia da errore, in particolare tra i rispondenti di genere maschile.

Nel solco di queste iniziative, oltre che nel rispetto degli obblighi regolamentari in materia, nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni e il coinvolgimento del Comitato di Sostenibilità, ha analizzato la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e verificato sia il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap come da previsioni normative) sia l'Equal Pay Gap (EPG) che compara «l'Equal Pay for Equal Work». Allo scopo di valutare e categorizzare in coerenza remunerazione e classificazione professionale e poter così escludere qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso, è stato definito e analizzato l'Adjusted Pay Gap per ogni cluster professionale, adottando criteri di analisi che includono competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro e altri fattori pertinenti al lavoro o alla posizione. Per i dettagli si vedano le Politiche del Gruppo (Capitolo 5 "Struttura della remunerazione", paragrafo VI "Gender Pay Gap e neutralità della Politica di remunerazione - Equal pay").

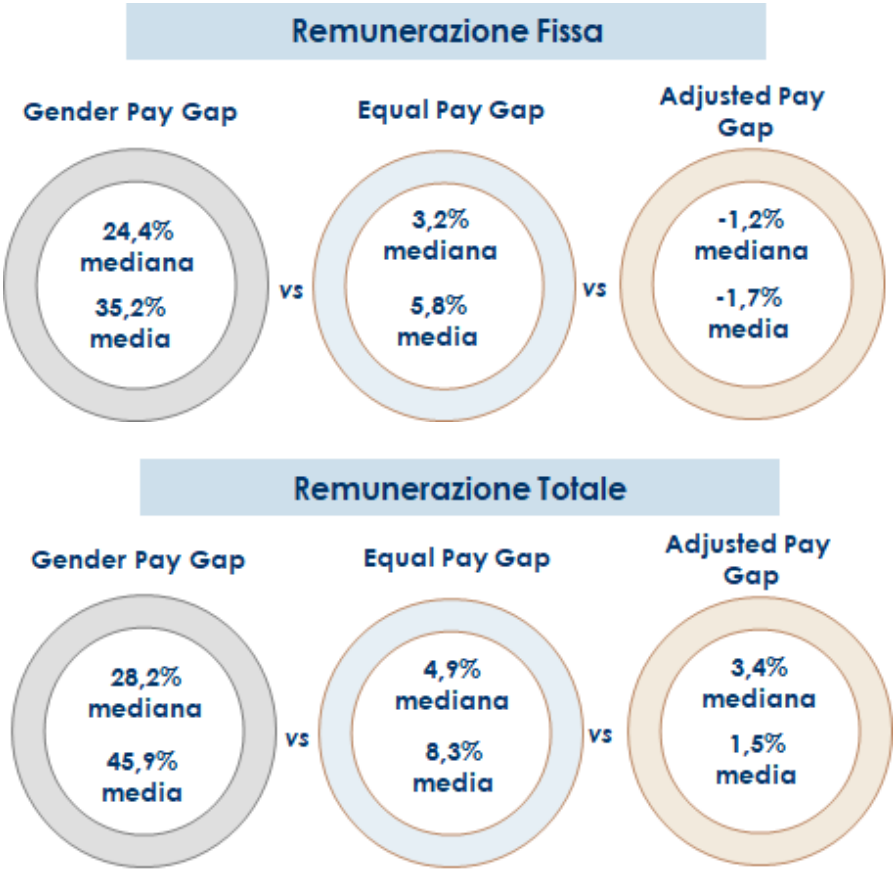
L'analisi ha considerato una fotografia delle retribuzioni e del perimetro del Gruppo Mediobanca, includendo tutte le divisioni del Gruppo italiane ed estere per le retribuzioni in essere nel 2024. In sintesi:

- la misura di Equal Pay Gap («Equal Pay for Equal Work») che analizza il divario salariale per ciascuna Job Class professionale in forma granulare, pesata per l'incidenza del numero di persone di tale cluster sulla popolazione complessiva del Gruppo, si attesta su valori molto inferiori rispetto al Gender Pay Gap complessivo;
- il divario retributivo di genere relativamente alla remunerazione fissa risulta in miglioramento sia a livello di Gruppo sia a livello divisionale a conferma dell'impegno di Mediobanca a remunerare equamente le persone per l'effettivo ruolo organizzativo ricoperto;

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- gli scostamenti di genere sono dovuti principalmente alla natura dei ruoli che nell'organizzazione hanno accesso a retribuzioni variabili più elevate;
- il divario salariale è più rilevante per le divisioni Corporate & Investment Banking e Wealth Private complessivamente, aree con maggiore presenza maschile nei ruoli senior, oltre ad essere caratterizzate da remunerazioni variabili più elevate in termini assoluti;
- nelle divisioni Consumer Finance, Holding Function e Wealth Premier, il divario medio complessivo, pur presente, risulta inferiore;
- il Gap osservabile si concentra quindi nelle divisioni più specialistiche con una rappresentanza femminile minore.

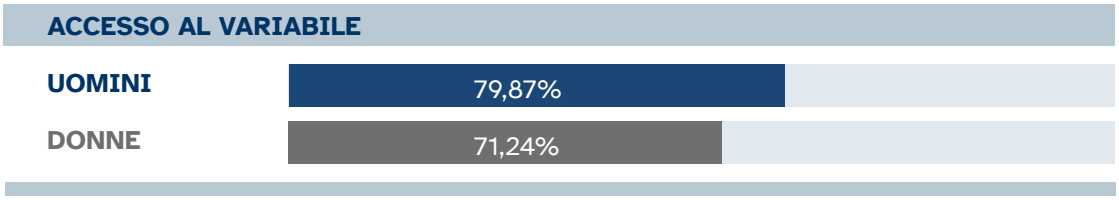
Nell'ambito di un progressivo adeguamento alla trasparenza richiesta sulla base della "Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro 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 media e/o mediana, oltre alla percentuale complessiva di accesso alla componente variabile per genere. E' per la prima volta anche riportato l'Adjusted Pay Gap[43].



43. In base alle variabili considerate il modello per la Remunerazione Fissa presenta un indice di R2 pari a 0,9317 e per la Remunerazione Totale un indice di R2 pari a 0,883217

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

DIVISIONI	RAPPRESENTATIVITÀ DI GENERE 2023	RAPPRESENTATIVITÀ DI GENERE 2024	EQUAL PAY GAP FISSO 2023	EQUAL PAY GAP FISSO 2024	EQUAL PAY GAP TOTALE 2023	EQUAL PAY GAP TOTALE 2024	GENDER PAY GAP FISSO 2023	GENDER PAY GAP FISSO 2024	GENDER PAY GAP TOTALE 2023	GENDER PAY GAP TOTALE 2024
GRUPPO MEDIOBANCA (mediana/media)	U: 58% D: 42%	U: 58% D: 42%	3,7% 6,8%	3,2% 5,8%	5,3% 9,2%	4,9% 8,3%	24,12% 35,29%	24,42% 35,17%	26,21% 45,81%	28,22% 45,86%
Consumer (media)	U: 52% D: 48%	U: 52% D: 48%	1,1%	0,3%	2,7%	1,9%	19,18%	15,54%	25,47%	24,77%
IB – CIB Client (media)	U: 78% D: 22%	U: 78% D: 22%	9,1%	6,4%	12,6%	5,9%	35,57%	32,81%	38,92%	36,71%
Wealth - Premier (media)	U: 56% D: 44%	U: 55% D: 45%	3,1%	2,8%	3,3%	2,6%	20,98%	21,50%	25,65%	26,19%
Wealth - Private (media)	U: 57% D: 43%	U: 59% D: 41%	4,8%	8,9%	7,5%	15,7%	47,73%	45,88%	59,16%	57,93%
Holding Function (media)	U: 62% D: 38%	U: 62% D: 38%	4,7%	4,1%	5,2%	4,6%	15,71%	15,36%	18,07%	19,02%



Anche la Dichiarazione Consolidata di Sostenibilità alla quale si rimanda, approfondisce dettagli, progetti implementati e risultati raggiunti in tema di Diversity, Equity & Inclusion, precisando l'impegno concreto del Gruppo per garantire l'applicazione e il rispetto dei principi di neutralità di genere di tutti i processi e le attività del Gruppo per l'esercizio al 30 giugno 2025.

J) Eventi accaduti dopo la chiusura dell'esercizio in seguito al completamento dell'Offerta Pubblica di Scambio da parte di Monte di Paschi di Siena

In attuazione di quanto previsto dai piani di incentivazione in strumenti finanziari di Mediobanca in presenza di una modifica sostanziale dell'assetto azionario del Gruppo (change of control) qualificata come "ostile", sulla base della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione di Mediobanca in data 26 giugno 2025, come da market practice, previo parere del Comitato Remunerazioni, tenendo conto che l'OPS di MPS ha modificato l'assetto azionario del Gruppo ("change of control"), è stata data attuazione alle modifiche dei Piani stessi di seguito elencate.

1. Nel giorno della data di comunicazione da parte di MPS dei risultati definitivi dell''OPS con conferma del verificarsi (o rinuncia) di tutte le condizioni di efficacia, e quindi in data 11/9/2025:

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

a. il Piano LTI 23-26 è stato chiuso anticipatamente e consuntivato, considerando il livello target degli indicatori, tenuto conto delle prassi di mercato prevalenti. Sono state verificate positivamente le condizioni di gateways relativamente al ciclo di performance temporalmente più recente e immediatamente precedente (al 30 giugno 2025).

b. Il numero degli strumenti è stato ridefinito pro-rata temporis, computando il numero dei giorni effettivi di durata del Piano LTI 23-26 fino alla data, inclusa, di comunicazione da parte di MPS dei risultati definitivi (11/9/2025) per un totale complessivo di 1.346.824 azioni Mediobanca (vs. 2.177.135 originarie) di cui 342.811 all'Amministratore Delegato (vs. 549.785 originarie) e 285.681 al Direttore Generale (vs. 458.157 originarie).

c. Sono stati confermati gli schemi di differimento e holding previsti dal Piano, con erogazione secondo gli schemi di differimento e nel rispetto delle previsioni regolamentari, a partire dalla data di chiusura anticipata.

2. In pari data, il Piano ESOP 23-26 è stato chiuso anticipatamente e il numero delle Azioni Matching consuntivato, considerando raggiunti tutti gli indicatori chiave. Sono state verificate positivamente le condizioni di gateways relativamente al ciclo di performance temporalmente più recente e immediatamente precedente (al 30 giugno 2025). Sono state quindi assegnate le Azioni Matching (n. 141.160) previste dal piano ESOP 23-26 al raggiungimento di tutti gli indicatori chiave (4 Azioni Matching per ogni 10 Azioni Acquistate) a quanti alla data della comunicazione da parte di MPS del completamento dell'OPS risultavano ancora detenere le Azioni Acquistate nel Periodo di Acquisto.

3. Sempre in pari data, le azioni assegnate a valere sui Piani di Performance shares (inclusi i Piani LTI 19-23 e 23-26, come precedentemente ridefinito) per un totale di 6.122.932 azioni Mediobanca, ancora soggette ai c.d. vesting period e/o holding period, ancorché non ancora attribuite ai beneficiari, sono state sostituite con un ammontare in denaro. Il valore di conversione applicato al numero di azioni è stato pari alla media del valore dell'azione Mediobanca calcolato durante il periodo di adesione all'Offerta, tenuto conto dell'impatto sul titolo di eventuali rilanci/incrementi da parte dell'Offerente nel corso dello stesso (€ 19,9216).

4. L'erogazione delle performance shares assegnate convertite in contanti seguirà le originali tempistiche di attribuzione. Sono state modificate alcune condizioni per l'attribuzione della remunerazione differita, nel rispetto delle previsioni regolamentari.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

K) Attività e verifiche della Funzione Group Audit sulla Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Mediobanca e sull'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025

Conformemente a quanto richiesto dalla normativa, la Funzione Audit di Gruppo ha effettuato un audit avente ad oggetto l'adozione e implementazione della politica di remunerazione e incentivazione del personale. In particolare sono state oggetto di analisi la Politica di remunerazione per il FY 2024/25 adottata dall'Assemblea degli Azionisti di Mediobanca di ottobre 2024 e la sua implementazione nel corso dell'esercizio 2025. Le verifiche hanno riguardato gli aspetti organizzativi e procedurali, i dati e i valori quantitativi aventi incidenza sul processo in esame nonché le verbalizzazioni degli Organi Sociali e delle riunioni interne del management rilevanti. I principali uffici coinvolti nello svolgimento delle verifiche sono stati Group Human Capital, Group CFO, Group Compliance & AML e Group Risk Management.

Le verifiche svolte, riepilogate in uno specifico report presentato agli Organi Sociali, hanno evidenziato una situazione di sostanziale adeguatezza. Si è accertata la corretta applicazione della Politica di remunerazione e incentivazione del personale ed i controlli effettuati sul relativo processo non hanno rilevato anomalie. La documentazione presentata è risultata completa e il processo di gestione del sistema di remunerazione ed incentivazione conforme alla normativa interna vigente. In particolare:

- Presidio dei processi di governance: sono correttamente presidiati i processi interni connessi alle tematiche di remunerazione, con ampio ruolo dei Comitati Rischi e Remunerazioni.
- Identificazione dei MRT: il processo è stato condotto con il coinvolgimento delle unità organizzative necessarie tenendo conto dei criteri organizzativi e sulla base di elementi di natura quantitativa; il processo ed il risultato finale sono stati sottoposti ad un assessment esterno da parte di un consulente specializzato, che ha fornito una opinion positiva. I verbali degli incontri, inclusivi di tutte le considerazioni effettuate e delle scelte adottate, nonché le note finali predisposte risultano completi ed esaustivi.
- Verifica dei gateways: il processo risulta strutturato secondo quanto indicato nella regolamentazione interna e adeguatamente formalizzato. I dati finali sul superamento dei sono stati presentati agli Organi Sociali nelle adunanze tenutesi nei mesi di giugno e luglio, evidenziando il soddisfacimento dei requisiti quantitativi indicati dalla Policy.
- Definizione del pool di componente variabile: nel corso dell'esercizio sono stati forniti periodici avanzamenti sui risultati gestionali delle aree di business in occasione di specifiche riunioni con la Direzione, come riportato nei verbali acquisiti. Nell'ambito del controllo sono stati eseguiti anche i controlli previsti sulle scorecard delle business unit. Il materiale predisposto per gli Organi Sociali (adunanze tenutesi nei mesi di giugno e luglio) risulta completo.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- È stata verificata la composizione della struttura remunerativa dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale di Mediobanca e dei principali MRT del Gruppo, che prevede una retribuzione fissa ed una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi (di breve e lungo termine) fissati in specifiche scorecard individuali, come riportato nella Politica di remunerazione.
- Performance Evaluation: sulla base delle informazioni comunicate da Group Human Capital, il processo di valutazione delle performance, a livello di Istituto, è stato correttamente implementato.
- Assegnazione della remunerazione variabile a livello individuale: per tutti i dipendenti è stato verificato, sulla base di evidenze anonimizzate di payroll fornite da Group Human Capital, il rispetto dei limiti quantitativi (limite del 200% e del 33% per i MRT appartenenti alle funzioni di controllo) all'erogazione della componente variabile accertando anche, laddove applicabili, le logiche di differimento e di split (cash vs equity) adottate. Con riferimento ai meccanismi di remunerazione in strumenti finanziari è stata verificata la corretta applicazione delle politiche interne per tutti i Material Risk Taker del Gruppo, approfondendo casi specifici ove necessario.
- Gestione di specifiche casistiche (severance/good leaver, compliance breach, malus condition).

Le evidenze della Funzione Audit di Gruppo sono state sottoposte al Consiglio di Amministrazione di Mediobanca del 18 settembre 2025.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Signori Azionisti,

alla luce di quanto precede, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta di delibera, precisando che sulla sezione 2 della presente Relazione relativa all'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025 la deliberazione ha valenza consultiva:

"L'Assemblea

vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

DELIBERA

a. l'approvazione della politica di remunerazione del personale del Gruppo Mediobanca 2025/2026 di cui alla sezione 1 della Relazione del Consiglio di Amministrazione,

b. l'approvazione, con voto consultivo, dell'informativa sui compensi corrisposti per l'esercizio 2024/2025 di cui alla sezione 2 della Relazione del Consiglio di Amministrazione;

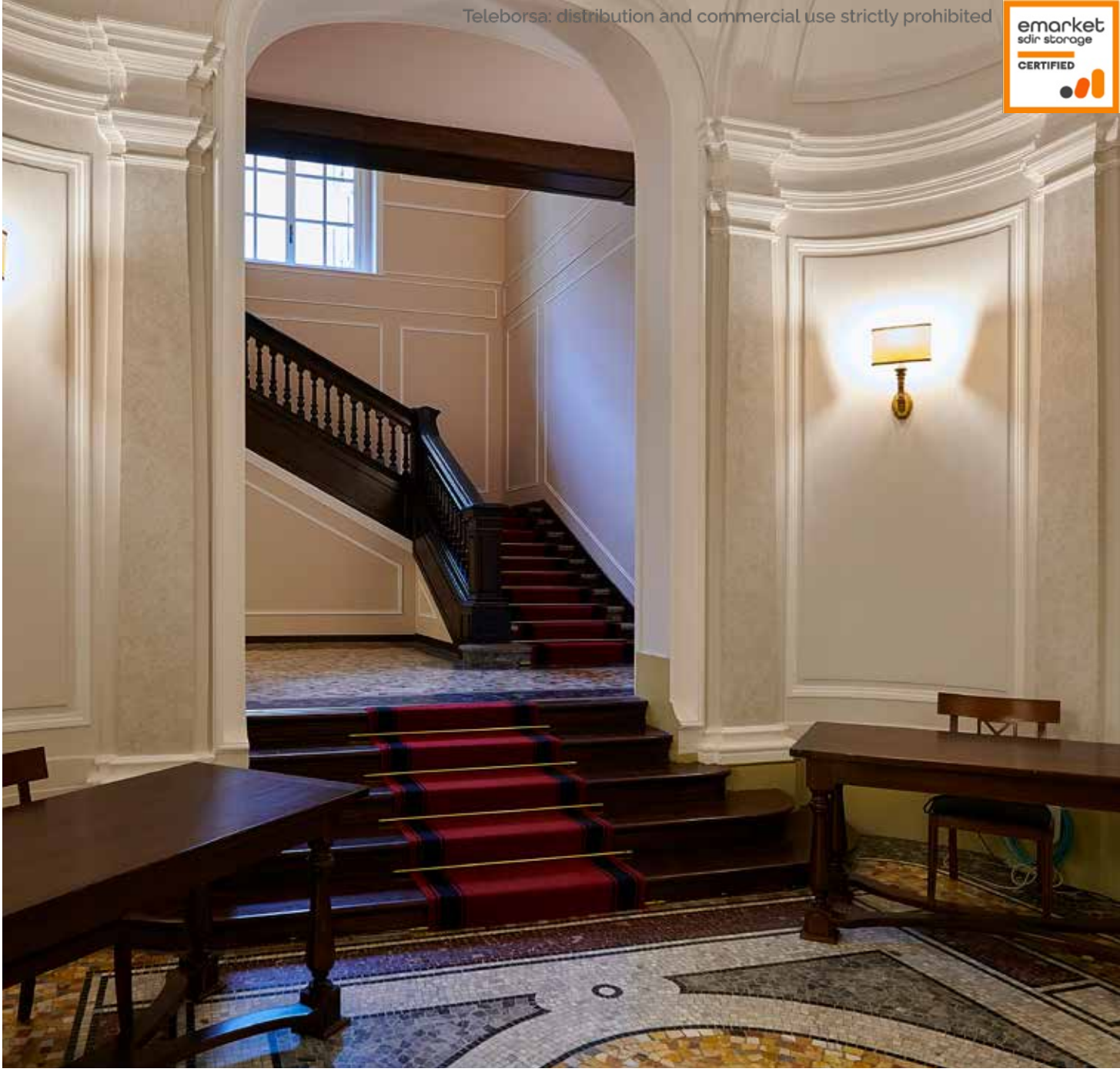
c. di conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso all'Amministratore Delegato e/o al Direttore Generale, anche disgiuntamente tra loro, ogni più ampio potere per compiere tutti gli atti, adempimenti e formalità necessari alla attuazione della nuova Politica di remunerazione del personale così come il potere di apportare ogni modifica che si rendesse necessaria in adeguamento alla normativa, anche regolamentare, di volta in volta vigente".

Milano, 18 settembre 2025

Il Consiglio di Amministrazione

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited



SEZIONE 3

Tabelle con informazioni quantitative analitiche

1. Tabelle redatte ai sensi della Delibera Consob 18049 del 23 dicembre 2011 e successivi aggiornamenti

Informazioni di raffronto 2021-2025 sui risultati aziendali, variazione dei compensi e della remunerazione del personale

Come previsto dal Regolamento Emittenti (Consob) aggiornato l'11 dicembre 2020, sono di seguito illustrate le informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale:

– della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;

– dei risultati della società;

– della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Per ulteriori dettagli si vedano le seguenti Tabelle Regolamento Emittenti (vedi infra)

		30.6.2025	30.6.2024	30.6.2023	30.6.2022	30.6.2021	DELTA 2025/2024
Amministratore Delegato	**Alberto Nagel**						
Remunerazione totale dell'esercizio (Tabella 1 Consob incluso fair value dei compensi equity)		4.492.249	4.581.549	5.815.467	4.490.679	4.255.304	-2%
di cui Fisso incluso emolumento per la carica		1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	=
di cui benefici non monetari		433.436	423.954	570.263	449.426	471.694	+2%
Variabile STI assegnato		*1.800.000*	*1.766.000*	*2.194.000*	*2.500.000*	*1.800.000*	+2%
Variabile LTI 2019/20 – 2022/23 assegnato				*2.880.000*			
Direttore Generale	**Francesco Saverio Vinci**						
Remunerazione totale dell'esercizio (Tabella 1 Consob incluso fair value dei compensi equity)		3.751.741	3.794.871	4.965.876	3.663.500	3.534.930	-1%
di cui Fisso incluso emolumento per la carica		1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000	=
di cui benefici non monetari		360.800	354.613	468.550	371.028	354.293	+2%
Variabile STI assegnato		*1.500.000*	*1.357.000*	*2.025.000*	*1.925.000*	*1.500.000*	*+11%*
Variabile LTI 2019/20 – 2022/23 assegnato				*2.400.000*			
Presidente del Consiglio di Amministrazione	**Renato Pagliaro**	928.859	928.799	928.740	2.595.741	2.290.150	=
di cui Fisso inclusi emolumenti per la carica		925.000	925.000	925.000	1.575.753	1.900.000	=
di cui ferie non godute					711.665		
di cui benefici non monetari		3.859	3.799	3.740	308.323	390.150	+2%
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Mana Abedi**	135.000	90.738	-	-	-	+49%
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Virginie Banet**	140.000	140.036	140.000	140.000	93.973	=
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Laura Cioli**	195.000	198.351	205.000	205.000	137.603	2%
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Angela Gamba**	185.000	198.163	230.000	214.657	200.137	-7%
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Marco Giorgino**	190.000	127.705	-	-	-	+49%
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Valerié Hortefeux**	150.000	151.666	155.000	155.000	173.082	-1%

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

		30.6.2025	30.6.2024	30.6.2023	30.6.2022	30.6.2021	DELTA 2025/2024
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Maximo Ibarra**	160.000	153.479	140.000	140.000	126.849	+4%
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Sandro Panizza***	48.507	-	-	-	-	n.s.
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Laura Penna**	235.000	174.344	-	-	-	+35%
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Vittorio Pignatti-Morano Campori**	250.274	224.730	180.000	180.000	180.000	+11%
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Sabrina Pucci**	220.000	145.478	-	-	-	+51%
Membro del Consiglio di Amministrazione	**Angel Vila Boix**	150.000	100.820	-	-	-	+49%
Presidente del Collegio Sindacale	**Mario Matteo Busso**	180.000	120.984	-	-	-	+49%
Membro del Collegio Sindacale	**Elena Pagnoni**	140.000	140.000	140.000	140.000	93.973	=
Membro del Collegio Sindacale	**Ambrogio Virgilio**	140.000	140.000	140.000	140.000	93.973	=
Dipendenti	**Media remunerazione totale annua Gruppo**	91.391	101.700	95.000	92.400	85.600	-10%
Risultati Gruppo Mediobanca	**Utile Netto Gruppo Mediobanca**	€ 1.330,1 mln	€ 1.273,4 mln	€ 1.026,8 mln	€ 907 mln	€ 807,6 mln	+4%
	Risultato di Gestione del Gruppo Mediobanca	€ 1.876 mln	€ 1.813 mln	€ 1.621 mln	€ 1.296 mln	€ 1.142 mln	+3%
	Ricavi	€ 3.718,8 mln	€ 3.606,8 mln	€ 3.304,5 mln	€ 2.851 mln	€ 2.628 mln	+3%
Rapporto Remunerazione Totale tra AD e Dipendenti		**49**	**45**	**61**	**49**	**50**	

-La tabella tiene conto del rinnovo delle cariche sociali avvenuto nel corso dell'esercizio 2023/2024 (Assemblea degli Azionisti del 28 ottobre 2023) come da Tabella 1 Regolamento Emittenti (vedi infra).
-Per AD e DG: è riportata la somma totale della Tabella 1 Consob inclusa la componente del fair value dei compensi equity dell'esercizio secondo i principi contabili internazionali; per completezza informativa sono riportate a parte le informazioni relative alla remunerazione variabile assegnata per la performance di breve termine dell'esercizio e la consuntivazione del Piano LTI 19-23 nell'esercizio al 30 giugno 2023.
-* Il Consigliere Panizza ha rinunciato ai compensi per la carica dei primi 9 mesi dell'esercizio.
Per il personale dipendente si intende la remunerazione complessiva media lorda di competenza dell'esercizio di riferimento, quindi: remunerazione fissa, remunerazione variabile assegnata. (indipendentemente dai meccanismi di differimento eventualmente applicati), Altre forme remunerazione fissa: possono essere esclusi alcuni benefit contrattuali marginali e destinati all'intera popolazione, incluso il fondo pensione integrativo/house allowance per il personale più rilevante (come da tabella REM – CRR).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

A	B	C		D	1			2	3		4	5	6	7	8
NOME COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA		SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECI_ PAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONE-TARI	ALTRI COMPEN-SI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COM-PENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSA-ZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
					Emolumenti per la carica	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Renato Pagliaro	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/07/2024	30/06/25	30/06/26	800.000		800.000				3.859		803.859		
	Consigliere di Amministrazione	01/07/2024	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000		
	Membro del Comitato Nomine	01/07/2024	30/06/25	30/06/26	25.000		25.000						25.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**925.000**		**925.000**				**3.859**		**928.859**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025				-		-								
	Totale				**925.000**		**925.000**				**3.859**		**928.859**		
Alberto Nagel	Amministratore Delegato	01/07/2024	30/06/25	30/06/26	100.000	1.800.000	1.900.000		846.000		433.436 di cui fondo pensione integrativo 427.345		3.153.974	1.427.575	
	Compensi nella società che redige il bilancio				**100.000**	**1.800.000**	**1.900.000**		**846.000**		**433.436**		**3.179.436**	**1.427.575**	
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**100.000**	**1.800.000**	**1.900.000**		**846.000**		**433.436**		**3.179.436**	**1.427.575**	
Francesco Saverio Vinci	Direttore Generale	01/07/24	30/06/2025	30/06/2026	100.000	1.500.000	1.600.000		705.000		360.800 di cui fondo pensione integrativo 348.020		2.665.800	1.085.941	
	Compensi nella società che redige il bilancio				**100.000**	**1.500.000**	**1.600.000**		**705.000**		**360.800**		**2.665.800**	**1.085.941**	
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**100.000**	**1.500.000**	**1.600.000**		**705.000**		**360.800**		**2.665.800**	**1.085.941**	
Mana Abedi	Consigliere di Amministrazione	29/10/24	30/06/25	30/06/26	100.00		100.00						100.00		
	Membro del Comitato Remunerazioni	29/10/24	30/06/25	30/06/26	35.000		35.000						35.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**135.000**		**135.000**						**135.000**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**135.000**		**135.000**						**135.000**		
Virginie Banet	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000		
	Membro del Comitato di Sostenibilità	01/07/24	30/06/25	30/06/26	25.000		20.091						20.091		
	Membro Comitato Parti Correlate	01/07/24	30/06/25	30/06/26	15.000		15.000						15.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**140.000**		**140.000**						**140.000**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**140.000**		**140.000**						**140.000**		
Laura Cioli	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000		
	Membro del Comitato Nomine	01/07/24	30/06/25	30/06/26	25.000		25.000						25.000		
	Membro del Comitato Rischi	01/07/24	30/06/25	30/06/26	70.000		70.000						70.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**195.000**		**195.000**						**195.000**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**195.000**		**195.000**						**195.000**		

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

emarket sdir storage CERTIFIED

A	B	C				1			2	3		4	5	6	7	8
NOME COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA		SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECI_ PAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONE-TARI	ALTRI COMPEN-SI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COM-PENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSA-ZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
					Emolumenti per la carica	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili						
Angela Gamba	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000			
	Membro del Comitato di Sostenibilità	01/07/24	30/06/25	30/06/26	25.000		25.000						25.000			
	Lead Independent Director	01/07/24	30/06/25	30/06/26	25.000		25.000						25.000			
	Presidente del Comitato Nomine	01/07/24	30/06/25	30/06/26	35.000		35.000						35.000			
	Compensi nella società che redige il bilancio				**185.000**		**185.000**						**185.000**			
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025															
	Totale				**185.000**		**185.000**						**185.000**			
Marco Giorgino	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000			
	Presidente del Comitato Rischi	01/07/24	30/06/25	30/06/26	90.000		90.000						90.000			
	Compensi nella società che redige il bilancio				**190.000**		**190.000**						**190.000**			
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025															
	Totale				**190.000**		**190.000**						**190.000**			
Valérie Hortefeux	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000			
	Membro del Comitato Nomine	01/07/24	30/06/25	30/06/26	25.000		25.000						25.000			
	Membro del Comitato di Sostenibilità	01/07/24	30/06/25	30/06/26	25.000		25.000						25.000			
	Compensi nella società che redige il bilancio				**150.000**		**150.000**						**150.000**			
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025															
	Totale				**150.000**		**150.000**						**150.000**			
Maximo Ibarra	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000			
	Membro del Comitato Remunerazioni	01/07/24	30/06/25	30/06/26	35.000		35.000						35.000			
	Membro del Comitato di Sostenibilità	01/07/24	30/06/25	30/06/26	25.000		25.000						25.000			
	Compensi nella società che redige il bilancio				**160.000**		**160.000**						**160.000**			
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025															
	Totale				**160.000**		**160.000**						**160.000**			
Sandro Panizza	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	24.932		24.932						24.932			
	Presidente del Comitato Parti Correlate	01/07/24	30/06/25	30/06/26	2.384		2.384						2.384			
	Membro del Comitato Parti Correlate	01/07/24	30/06/25	30/06/26	3.740											
	Membro del Comitato Rischi	01/07/24	30/06/25	30/06/26	17.452		17.452						17.452			
	Compensi nella società che redige il bilancio (1)				**48.507**		**48.507**						**48.507**			
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025															
	Totale				**48.507**		**48.507**						**48.507**			
Laura Penna	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000			
	Membro del Comitato Rischi	01/07/24	30/06/25	30/06/26	70.000		70.000						70.000			
	Membro del Comitato Parti Correlate	01/07/24	30/06/25	30/06/26	15.000		15.000						15.000			
	Compensi nella società che redige il bilancio				**185.000**		**185.000**						**185.000**			
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025 (2)				**50.000**		**50.000**						**50.000**			
	Totale				**235.000**		**235.000**						**235.000**			

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

A NOME COGNOME	B CARICA	C PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA		SCADENZA DELLA CARICA	1 COMPENSI FISSI			2 COMPENSI PER LA PARTECI_PAZIONE A COMITATI	3 COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		4 BENEFICI NON MONE-TARI	5 ALTRI COMPEN-SI	6 TOTALE	7 FAIR VALUE DEI COM-PENSI EQUITY	8 INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSA-ZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
					Emolumenti per la carica	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale		Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
Vittorio Pignatti-Morano	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000		
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	35.000		35.000						35.000		
	Membro del Comitato Rischi	01/07/24	30/06/25	30/06/26	70.000		70.000						70.000		
	Presidente del Comitato Parti Correlate	26/06/25	30/06/25	30/06/26	274		274						274		
	Presidente del Comitato Remunerazioni	01/07/24	30/06/25	30/06/26	45.000		45.000						45.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**250.274**		**250.274**						**250.274**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**250.274**		**250.274**						**250.274**		
Sabrina Pucci	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000		
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	35.000		35.000						35.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/07/24	30/06/25	30/06/26	35.000		35.000						35.000		
	Membro del Comitato Nomine	01/07/24	30/06/25	30/06/26	25.000		25.000						25.000		
	Membro del Comitato di Sostenibilità	01/07/24	30/06/25	30/06/26	25.000		25.000						25.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**220.000**		**220.000**						**220.000**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**220.000**		**220.000**						**220.000**		
Angel Vilà Boix	Consigliere di Amministrazione	01/07/24	30/06/25	30/06/26	100.000		100.000						100.000		
	Membro del Comitato Parti Correlate	01/07/24	30/06/25	30/06/26	15.000		15.000						15.000		
	Membro Comitato Remunerazioni	01/07/24	30/06/25	30/06/26	35.000		35.000						35.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**150.000**		**150.000**						**150.000**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**150.000**		**150.000**						**150.000**		
Dirigenti con respon-sabilità strategiche*		01/07/2024	30/06/25		295.233	5.793.245	5.793.245		2.830.100		501.069 di cui fondo pensione integrativo 439.147		9.132.414	3.025.894	
	Compensi nella società che redige il bilancio					**5.793.245**	**5.793.245**		**2.830.100**		**501.069**		**9.132.414**	**3.025.894**	
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025 (3)				**295.233**	**986.813**	**1.282..046**		**643.900**		**15.469**		**1.941.415**		
	Totale				**295.233**	**6.780.058**	**7.075.291**		**3.483.000**		**516.538**		**11.073.829**	**3.025.894**	
Mario Busso	Presidente del Collegio Sindacale	01/07/2024	30/06/25	30/06/26	180.000		180.000						180.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**180.000**		**180.000**						**180.000**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**180.000**		**180.000**						**180.000**		
Elena Pagnoni	Membro del Collegio Sindacale	01/07/2024	30/06/25	30/06/26	140.000		140.000						140.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**140.000**		**140.000**						**140.000**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**140.000**		**140.000**						**140.000**		
Ambrogio Virgilio	Membro del Collegio Sindacale	01/07/2024	30/06/25	30/06/26	140.000		140.000						140.000		
	Compensi nella società che redige il bilancio				**140.000**		**140.000**						**140.000**		
	Compensi da controllate e collegate al 30/06/2025														
	Totale				**140.000**		**140.000**						**140.000**		

1) Il Consigliere Panizza ha rinunciato ai compensi per la carica dei primi 9 mesi dell'esercizio
2) Compensi relativi alla carica ricoperta in Compass Banca.
3) Compensi riversati a Mediobanca
*Al 30 giugno 2025 i Dirigenti strategici sono 9.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia	Numero e tipologia	Valore alla data di maturazione	Fair value
Alberto Nagel	Amministratore Delegato	Piano 28 ottobre 2015 (FY 2019)									17.083	249.935	
		Piano 28 ottobre 2015 (LTI 2019-2023)	93.768	Nov. 2026 - Nov. 2028							56.829	831.442	69.008
		Piano 28 ottobre 2015 (FY 2020)	15.373	Nov. 2025							15.373	224.916	11.373
		Piano 28 ottobre 2020 (FY 2021)	40.318	Nov. 2025 - Nov. 2026							20.159	294.938	47.507
		Piano 28 ottobre 2021 (FY 2022)	101.517	Nov. 2025 - Nov. 2027									97.330
		Piano 28 ottobre 2022 (FY 2023)	64.665	Nov. 2026 - Nov. 2028							39.191	573.388	95.357
		Piano 28 ottobre 2023 (LTI 2023-2026)	549.785	Nov. 2027 - Nov. 2032									528.313
		Piano 28 ottobre 2023 (FY 2024)	67.050	Nov. 2025 - Nov. 2029									229.426
		Piano 28 ottobre 2024 (FY 2025)			48.596	675.236	Nov. 2026 - Nov. 2030	31 luglio 2025	19,340				234.499
Francesco Saverio Vinci	Direttore Generale	Piano 28 ottobre 2015 (FY 2019)									12.248	179.196	
		Piano 28 ottobre 2015 (LTI 2019-2023)	78.138	Nov. 2026 - Nov. 2028							47.358	692.876	57.505
		Piano 28 ottobre 2015 (FY 2020)	18.738	Nov. 2025							18.738	274.148	13.863
		Piano 28 ottobre 2020 (FY 2021)	33.598	Nov. 2025 - Nov. 2026							16.799	245.779	39.589
		Piano 28 ottobre 2021 (FY 2022)	78.168	Nov. 2025 - Nov. 2027									74.994
		Piano 28 ottobre 2022 (FY 2023)	59.685	Nov. 2026 - Nov. 2028							36.172	529.218	88.013
		Piano 28 ottobre 2023 (LTI 2023-2026)	458.157	Nov. 2027 - Nov. 2032									440.262
		Piano 28 ottobre 2023 (FY 2024)	51.522	Nov. 2025 - Nov. 2029									176.296
		Piano 28 ottobre 2024 (FY 2025)			40.497	562.702	Nov. 2026 - Nov. 2030	31 luglio 2025	19,340				195.419

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

			STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia	Numero e tipologia	Valore alla data di maturazione	Fair value
Dirigenti con responsabilità strategiche (9)		Piano 28 ottobre 2015 (FY 2019)									18.888	268.359	
		Piano 28 ottobre 2015 (LTI 2019-2023)	39.069	Nov. 2026 - Nov. 2028							23.679	346.438	28.752
		Piano 28 ottobre 2015 (FY 2020)	31.533	Nov. 2025							32.113	457.983	23.329
		Piano 28 ottobre 2020 (FY 2021)	66.096	Nov. 2025 - Nov. 2026							35.013	499.317	77.906
		Piano 28 ottobre 2021 (FY 2022)	279.876	Nov. 2025 - Nov. 2027							4.983	72.904	270.105
		Piano 28 ottobre 2022 (FY 2023)	156.757	Nov. 2025 - Nov. 2028							104.901	1.518.764	239.814
		Piano 28 ottobre 2023 (LTI 2023-2026)	638.357	Nov. 2027 - Nov. 2032									615.155
		Piano 28 ottobre 2023 (FY 2024)	217.713	Nov. 2025 - Nov. 2029									772.314
		Piano 28 ottobre 2024 (FY 2025)			197.698	2.796.310	Nov. 2026 - Nov.2030	31 luglio 2025	19,340				998.519
Totale			**3.139.883**		**286.791**	**4.034.248**					**499.527**	**7.259.601**	**5.424.648**

Al 30 Giugno 2025 i Dirigenti strategici sono 9.

Numero massimo di performance shares (azioni Mediobanca) assegnabili al raggiungimento degli obiettivi di performance e/o successivamente al periodo di holding secondo le Politiche di remunerazione pro tempore vigenti. Il numero massimo di azioni assegnabili è calcolato sulla base della media del prezzo ufficiale dell'azione nei 30 giorni antecedenti: la data della delibera del Comitato Remunerazioni e Consiglio di Amministrazione relativa all'approvazione del sistema incentivante o la data prevista dal Piano di riferimento o la data di assegnazione (in caso di assegnazione nell'ambito dell'assunzione di personale rilevante o di accordi per cessazione del rapporto di lavoro). Relativamente all'assegnazione dell'8 febbraio 2024 (data di approvazione da parte del CDA del Regolamento operativo relativo al Piano LTI 23-26 approvato dall'Assemblea del 28 ottobre 2023) del Long Term Incentive collegato al Piano Strategico 23-26, il numero effettivo di performance shares (azioni Mediobanca) sarà determinato alla consuntivazione del Piano stesso.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	2			3			4
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			
			A	B	C	A	B	C	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	Altri Bonus
Alberto Nagel Amministratore Delegato		Esercizio 2024/2025	360.000	486.000	Nov.27-Nov. 30				
		Esercizio 2023/2024						476.820	
		Esercizio 2022/2023 (STI)						592.380	
		Esercizio 2022/2023 (LTI 19-23)						777.600	
		Esercizio 2021/2022					325.000	350.000	
		Esercizio 2020/2021						252.000	
		Esercizio 2019/2020						134.960	
		Esercizio 2018/2019					318.000		
Francesco Saverio Vinci Direttore Generale		Esercizio 2024/2025	300.000	405.000	Nov.27-Nov. 30				
		Esercizio 2023/2024						546.750	
		Esercizio 2022/2023 (STI)						648.000	
		Esercizio 2022/2023 (LTI 19-23)						519.750	
		Esercizio 2021/2022					250.250	210.000	
		Esercizio 2020/2021						164.500	
		Esercizio 2019/2020						228.000	
		Esercizio 2018/2019					228.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche (9)		Esercizio 2024/2025	1.562.400	1.919.600	Nov.27-Nov. 30				
		Esercizio 2023/2024						1.505.450	
		Esercizio 2022/2023 (STI)						1.450.900	
		Esercizio 2022/2023 (LTI 19-23)						324.000	
		Esercizio 2021/2022					900.250	1.006.750	
		Esercizio 2020/2021					20.000	411.600	
		Esercizio 2019/2020						275.000	
		Esercizio 2018/2019					351.600		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			**1.948.400**	**2.440.700**			**2.132.000**	**8.430.850**	
(II) Compensi da controllate e collegate			**274.000**	**369.900**			**261.100**	**1.331.750**	
(III) Totale			**2.222.400**	**2.810.600**			**2.393.100**	**9.762.600**	

Al 30 Giugno 2025 i Dirigenti strategici sono 9.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO AL 30.6.23
Pagliaro Renato	Presidente	MEDIOBANCA	2.000.000	==	==	**2.000.000**
Nagel Alberto	Amministratore Delegato	MEDIOBANCA	3.153.850	148.635[1]	82.435	**3.220.050**
Vinci Francesco Saverio	Direttore Generale	MEDIOBANCA	1.353.700	131.315[1]	72.015	**1.413.000**
Pignatti-Morano Vittorio	Consigliere	MEDIOBANCA	==	15.000	==	**15.000**
Vilà Boix Angel	Consigliere	MEDIOBANCA	25.000	==	==	**25.000**

NB - per i Consiglieri nominati o cessati nel corso dell'esercizio il possesso iniziale/finale si intende riferito rispettivamente alla data di assunzione o di cessazione della carica.
1) Azioni rivenienti da piani di incentivazione

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO AL 30.6.2022
9*	MEDIOBANCA	215.776	219.577	167.415	**267.938****

N.B. I valori di inizio e fine periodo possono variare in conseguenza dei cambiamenti intervenuti nella composizione del novero dei dirigenti con responsabilità strategica
* Al 30 giugno 2025 i dirigenti strategici sono 9.
** Azioni rivenienti da piani di incentivazione

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

2. Tabelle redatte ai sensi dell'art. 450 del CRR - EBA

Tabella EU REMA: Politica di remunerazione

	INFORMATIVA QUALITATIVA
	Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.
a)	Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono: ◇ nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio; Il Comitato Remunerazioni è formato da cinque componenti non esecutivi, tutti indipendenti. Nel FY2024-2025 il Comitato Remunerazioni si è riunito dieci volte, con una durata media delle riunioni di ca. 1 ora. Il Comitato Remunerazioni ha compiti di proposta sui compensi del personale la cui remunerazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione; compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante; vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo. Collabora con gli altri comitati interni, in particolare con i Comitati Rischi e di Sostenibilità; assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Si esprime sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, comprese le eventuali esclusioni; sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti; monitora la neutralità di genere della politica; fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali. ◇ consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione; Il Comitato Remunerazioni, come già nell'esercizio precedente, ha deciso di avvalersi per l'esercizio 2024/2025 del supporto di un independent advisor nello svolgimento delle proprie funzioni, che contribuisse alla dialettica sulle principali tematiche in agenda, esprimendo le proprie valutazioni rispetto alle politiche adottate e ad aspetti di processo, anche attraverso fairness opinion su alcuni contenuti specifici. Il consulente indipendente è stato individuato in WTW. Il consulente indipendente ha partecipato alle riunioni del Comitato. Sono state inoltre richieste specifiche opinion legali e regolamentari su tematiche specifiche di particolare rilevanza. ◇ una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi; La Politica del Gruppo Mediobanca, nell'ambito delle attività di indirizzo e coordinamento delle società controllate, assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza, delle relative strutture organizzative, delle normative applicabili in base alla tipologia di business e alla collocazione geografica. Presidia in particolar modo il processo di identificazione del personale più rilevante, fornisce le linee guida da adottare e collabora nella redazione dei documenti relativi alle politiche di remunerazione eventualmente elaborate dalle società del Gruppo. L'identificazione del personale più rilevante, ossia il personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, avviene annualmente al termine di un processo formalizzato che coinvolge la Capogruppo e le controllate. Le informazioni vengono trasmesse per il consolidamento alla Capogruppo che effettua la valutazione per le altre controllate non bancarie.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INFORMATIVA QUALITATIVA	
a)	◇ una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente. Per l'identificazione del personale più rilevante il Gruppo Mediobanca adotta gli standard regolamentari previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021. I criteri sono: ◇ qualitativi: afferenti al ruolo (compresi gli Amministratori non esecutivi), alle deleghe decisionali attribuite e alle responsabilità assunte, declinate all'interno della struttura del Gruppo coerentemente con natura, portata e complessità delle attività svolte. Vengono considerate la posizione organizzativa nel Gruppo, la rilevanza della business unit (non solo in termini di allocazione del capitale, ma anche di volumi e complessità), il profilo di rischio assunto incluso quello reputazionale, la partecipazione a comitati interni al Gruppo, l'autonomia decisionale e gestionale, la sede di lavoro date le differenze di pay mix fra i diversi Stati, le specificità di singoli settori, quali l'Asset Management e le Società di Investimento. ◇ quantitativi: attinenti alla remunerazione complessiva attribuita nell'esercizio precedente. Il perimetro comprende anche gli agenti in attività finanziaria, quelli di assicurazione e i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede. I dettagli sono riportati al Capitolo 4 della Politica in materia di Remunerazione ("Politica relativa all'identificazione del Personale più Rilevante").
b)	Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INFORMATIVA QUALITATIVA

b)

- un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;

  La politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo è volta a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso:

  - meccanismi di governance predeterminati che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili ex post;
  - una remunerazione complessiva bilanciata fra quota fissa e variabile in funzione del ruolo aziendale, che non induca a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine;
  - un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità;
  - una struttura di incentivi di breve e lungo termine, basati su indicatori aggiustati per il rischio e allineati al Risk Appetite Framework in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo;
  - la correlazione dei sistemi di incentivazione ai principi definiti dalle Politiche di Gruppo inerenti le tematiche di sostenibilità e agli obiettivi ESG del Piano strategico; l'inclusione della sostenibilità nelle strategie del Gruppo;
  - limiti alla remunerazione variabile (cap);
  - la verifica del posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento e un'attenta valutazione del divario retributivo di genere;
  - 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, anche in strumenti equity per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine;
  - centralità dei temi reputazionali ex ante ed ex post, mediante meccanismi di malus e clawback alla remunerazione;
  - modalità predeterminate e trasparenti del trattamento attribuibile in caso di cessazione del rapporto di lavoro con cap predefiniti in termini di mensilità massime da assegnare e di valore assoluto dell'ammontare;
  - trasparenza nella rendicontazione.

  Annualmente la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti è approvata dall'Assemblea degli Azionisti, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato Remunerazioni. Le funzioni interne Group Human Capital, Group CFO, Group Risk Management, Group Compliance e Group Audit partecipano attivamente al processo, secondo le rispettive competenze. Le attività sono adeguatamente tracciate e documentate.
  I dettagli sono riportati al Capitolo 2 "Principi di Trasparenza e Sostenibilità" e 3 "Governance" della Politica in materia di Remunerazione.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INFORMATIVA QUALITATIVA

- informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;

  La determinazione della remunerazione variabile e la correlazione tra rischi e performance è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione delle performance risk adjusted della Banca e del Gruppo, nel rispetto del profilo di rischio definito dal Risk Appetite Framework (RAF) e in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo. L'erogazione della remunerazione variabile per il "personale più rilevante" di ciascuna Divisione organizzativa di Gruppo è prevista solo qualora vengano rispettati i seguenti indicatori ("gateways"):

  - requisiti di adeguatezza patrimoniale e di liquidità superiori ai valori indicati nel Risk Appetite Framework approvato dal Consiglio di Amministrazione e che costituiscono i principali indicatori considerati nell'ICAAP. Essi sono: CET 1 ratio, Leverage ratio, AFR/ECAP, Liquidity Coverage Ratio, Net Stable Funding Ratio.
  - Risultato di Gestione di Gruppo positivo.

  La remunerazione variabile complessiva annuale delle divisioni e delle unità di business del Gruppo, inclusa la quota attribuibile al personale più rilevante, è determinata in funzione della performance economica risk adjusted dei rispettivi perimetri divisionali (Profitto Economico e/o RORWA e/o altre metriche aggiustate per il rischio) e da altri obiettivi quantitativi secondari e qualitativi.
  Per le funzioni di controllo, unità di Staff e Supporto la remunerazione variabile complessiva è determinata in funzione della generale sostenibilità economica. Sono previsti meccanismi di malus condition e claw back. I dettagli sono riportati al Capitolo 6 "Il Sistema Incentivante" della Politica in materia di Remunerazione.

b)

- se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;

  La Politica di Remunerazione e incentivazione 2026 si pone in continuità con la precedente, nell'ambito di un contesto normativo e regolamentare sostanzialmente immutato e visto il supporto favorevole della pressochè totalità degli investitori istituzionali e dei soci retail. Rispetto alla precedente, la nuova Politica del Gruppo Mediobanca:

  - riflette l'evoluzione della governance societaria, a seguito del completamento dell'OPS di Monte dei Paschi di Siena su Mediobanca
  - rivede le soglie quantitative per i gateways di accesso all'erogazione della remunerazione variabile, coerentemente alla revisione del Risk Appetite Framework, rafforzando l'allineamento fra rischi, performance della Banca e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
  - nell'ottica di un progressivo allineamento alle richieste della Pay Transparency Directive di imminente introduzione nel quadro normativo italiano fornisce ampio dettaglio su politiche, processi e metriche adottate relative a Gender Pay Gap, Equal Pay Gap ed Adjusted Pay Gap con informazioni di carattere quantitativo e qualitativo sul posizionamento del Gruppo in materia;
  - rafforza le informazioni fornite per una sempre maggiore trasparenza e chiarezza di esposizione.

  In continuità con il passato:

  - evidenza il legame tra politica di remunerazione, sostenibilità aziendale e obiettivi ESG;
  - rispetta l'intera normativa applicabile;
  - consente di incentivare le aree della Banca e del Gruppo che generano valore, anche in termini di responsabilità sociale d'impresa, con criteri oggettivi di misurazione;
  - permette di attrarre e mantenere professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo;
  - è allineata a quelle adottate dai principali player nazionali e internazionali.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INFORMATIVA QUALITATIVA

	◇ informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla; Per le Funzioni di controllo, unità di staff e supporto la componente variabile, di norma contenuta, non è correlata all'andamento economico e ai risultati del Gruppo quanto piuttosto alla performance qualitativa individuale (valore delle risorse, qualità della loro prestazione, strategie di retention) e al posizionamento retributivo del ruolo rispetto al mercato di riferimento. Per il personale delle Funzioni di controllo, ossia Audit di Gruppo, Compliance, Risk Management, viene valutato il costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività della Banca in maniera indipendente e autonoma per la prevenzione di situazione di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti o eventi anomali, la valutazione continua della conformità alle norme attraverso adeguati piani di verifiche, aggiornamento delle procedure e linee guida interne, presidio formativo alle strutture interne, corretta elaborazione di modelli, metodologie e metriche per la misurazione dei rischi di mercato, di credito e operativo con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio, oltre a una precisa analisi dei nuovi prodotti con i relativi profili di rischio.
b)	◇ politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto. Il Gruppo Mediobanca adotta una c.d. "New Joiner Policy" che prevede l'eventuale assegnazione di "buy out", "sign on", "entry" bonus per figure di particolare valenza, da attribuire unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di presenza in azienda. Essa prevede anche la possibilità di assegnare in sede di assunzione un importo per compensare l'eventuale perdita di compensi maturati in precedenti impieghi, secondo la consolidata prassi di settore. Determinazione ed erogazione avvengono nel rispetto di quanto previsto dalla politica e dalla normativa regolamentare vigente. L'applicazione degli altri elementi previsti dalla Politica (eventuale differimento, erogazione in contanti e strumenti finanziari, assoggettamento alle previsioni di malus e clawback) garantisce comunque il costante allineamento di tale struttura retributiva ai rischi e alla sostenibilità di lungo periodo. Come previsto dalla normativa e dallo Statuto, l'Assemblea ordinaria approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione. I dettagli sono riportati al Capitolo 8 "Politica in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro" della Politica in materia di Remunerazione.
c)	Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.
	La determinazione della remunerazione variabile e la correlazione tra rischi e performance è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione delle performance risk adjusted della Banca e del Gruppo, nel rispetto del profilo di rischio definito dal Risk Appetite Framework e in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo. L'erogazione della remunerazione variabile per il "personale più rilevante" di ciascuna Divisione organizzativa di Gruppo è prevista solo qualora vengano rispettati indicatori ("gateways") legati ai requisiti di adeguatezza patrimoniale e di liquidità (CET 1 ratio, Leverage ratio, AFR/ECAP, Liquidity Coverage Ratio, Net Stable Funding Ratio) superiori ai valori indicati nel Risk Appetite Framework approvato dal Consiglio di Amministrazione e reddituali. La remunerazione variabile complessiva annuale delle divisioni e delle unità di business del Gruppo, inclusa la quwota attribuibile al personale più rilevante, è determinata in funzione della performance economica risk adjusted dei rispettivi perimetri divisionali (Profitto Economico e/o RORWA e/o altre metriche aggiustate per il rischio) e da altri obiettivi quantitativi secondari e qualitativi.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INFORMATIVA QUALITATIVA

	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.
d)	Subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea dei soci, conformemente alle normative nazionali e sovranazionali il limite massimo previsto per la remunerazione variabile di tutte le risorse appartenenti al Gruppo Mediobanca e pertanto dell'intero personale più rilevante è determinato nel 200% della remunerazione fissa. Il pacchetto retributivo del personale più rilevante di Gruppo appartenente a Funzioni di controllo (Audit di Gruppo, Compliance, Risk Management) è strutturato con una componente fissa prevalente e una parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo. La loro remunerazione variabile prevede un limite massimo pari al 33% della componente fissa e quella dei Responsabili è deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni. Sono previsti limiti differenti per il personale appartenente all'Asset Management e alle Imprese di investimento.
	Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:
e)	◇ un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; Innanzitutto l'erogazione della remunerazione variabile per il "personale più rilevante" di ciascuna Divisione organizzativa di Gruppo è prevista solo qualora vengano rispettati indicatori ("gateways") legati ai requisiti di adeguatezza patrimoniale e di liquidità superiori ai valori indicati nel Risk Appetite Framework approvato dal Consiglio di Amministrazione e reddituali. La remunerazione variabile complessiva annuale delle divisioni e delle unità di business del Gruppo, inclusa la quota attribuibile al personale più rilevante, è determinata in funzione della performance economica risk adjusted dei rispettivi perimetri divisionali (Profitto Economico e/o RORWA e/o altre metriche aggiustate per il rischio) e da altri obiettivi quantitativi secondari e qualitativi. Il sistema di incentivazione individuale e l'attribuzione della remunerazione variabile ai singoli beneficiari vengono determinati mediante un processo annuale di valutazione delle performance basata sul merito e la qualità professionale, con particolare attenzione alle tematiche reputazionali. I dettagli sono riportati al Capitolo 6 "Il sistema incentivante" della Politica in materia di remunerazione.
	◇ un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; La remunerazione variabile individuale è basata principalmente sulla performance complessiva del Gruppo e delle singole Entity/Business Unit al fine di determinare l'entità dei bonus pool disponibili e successivamente dalla performance individuale.
	◇ informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; Una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata in parte con strumenti equity per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine, consentendo di verificare la continuità e sostenibilità di risultati positivi. I pagamenti avvengono con erogazioni annuali pro rata, in funzione, congiuntamente, del ruolo ricoperto e dell'ammontare della remunerazione variabile attribuita. Per i dettagli si veda il Capitolo 6 "Il sistema incentivante - f) Erogazione della componente variabile" della Politica in materia di remunerazione.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INFORMATIVA QUALITATIVA

e)

- informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".

  Il sistema incentivante prevede condizioni di Gateways per l'erogazione del bonus pool al Personale più Rilevante e la quantificazione della remunerazione variabile complessiva annuale, in funzione della performance economica risk adjusted dei rispettivi perimetri divisionali (Profitto Economico e/o RORWA e/o altre metriche aggiustate per il rischio) e da altri obiettivi quantitativi secondari e qualitativi che permettono il dimensionamento dei bonus pool in base ai risultati ottenuti (pay for perfomance). Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e col parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Parti Correlate, può deliberare l'erogazione di remunerazione variabile a favore del personale più rilevante allo scopo di salvaguardare le professionalità maggiormente critiche, anche in caso di mancato rispetto dei "gateways". In particolare l'erogazione di una componente variabile di retention è valutata in funzione delle cause sottostanti il mancato rispetto dei singoli "gateways" e della rilevanza del singolo indicatore sull'adeguatezza patrimoniale, la liquidità e la redditività del Gruppo, anche verificandone il nesso causale con le singole Divisioni che lo compongono. Inoltre in presenza dei "gateways", ma con un Profitto Economico o altro indicatore divisionale aggiustato per il rischio negativo o di importo limitato, l'Amministratore Delegato può proporre un "floor pool" di remunerazione variabile per il personale più rilevante, condividendo con gli organi sociali le logiche di distribuzione, basate sull'apporto delle singole attività di business ai risultati aziendali.

f)

Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

- un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;

  Una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata in parte con strumenti equity per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine, consentendo di verificare la continuità e sostenibilità di risultati positivi. I pagamenti avvengono con erogazioni annuali pro rata, in funzione, congiuntamente, del ruolo ricoperto e dell'ammontare della remunerazione variabile attribuita.
  Per gli Amministratori con incarichi esecutivi e il senior management il differimento avviene sempre su un orizzonte temporale di cinque anni. La componente differita è:

  - pari al 60%, di cui il 55% in azioni e il 45% in contanti, in caso di remunerazione variabile uguale o superiore a € 456.000;
  - pari al 50%, di cui il 56% in azioni e il 44% in contanti, in caso di remunerazione variabile inferiore a € 456.000.

  Per il restante personale più rilevante il differimento avviene su un orizzonte temporale di quattro anni, con quote del:

  - 60%, di cui il 50% in azioni e il 50% in contanti, in caso di remunerazione variabile uguale o superiore a € 456.000;
  - 40%, di cui il 50% in azioni e il 50% in contanti, in caso di remunerazione variabile inferiore a € 456.000.

  Per il personale più rilevante la componente upfront è erogata per metà in contanti e metà in azioni Mediobanca.
  Per il personale più rilevante il differimento non si applica nel caso la remunerazione variabile annua non superi € 50.000 (c.d. soglia di materialità) e non rappresenti più di un terzo della remunerazione complessiva.
  Le azioni sono soggette, successivamente alla maturazione dei diritti, a un periodo di mantenimento a scopi di retention (c.d. holding period) di un anno.
  Per i dettagli si veda il Capitolo 6 "Il sistema incentivante - f) Erogazione della componente variabile" della Politica in materia di remunerazione.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INFORMATIVA QUALITATIVA

f)

- informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);

  Le componenti variabili, al momento sia dell'attribuzione sia dell'erogazione differita, possono essere assegnate solo se il beneficiario non sia incorso nelle casistiche prevista dalla Direttiva in materia di compliance breach (ovvero non sia stato soggetto a provvedimento disciplinare in funzione tra l'altro di quanto stabilito dal Codice etico, dal Modello organizzativo, dalla Politica di business conduct e dalle altre normative interne di Mediobanca) e non vengano riportate perdite riconducibili al suo operato. La componente differita della remunerazione variabile, successivamente alla valutazione della performance nell'orizzonte temporale di riferimento, annuale (Short Term Incentive) o pluriennale (Long Term Incentive), viene erogata a condizione che:

  - il beneficiario sia ancora dipendente del Gruppo e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento;
  - in ciascun esercizio siano rispettate le condizioni di performance che coincidono con i "gateways";
  - le business unit di appartenenza abbiano conseguito un risultato aggiustato per il rischio positivo al netto di partite straordinarie e di quanto attribuibile a scelte di carattere strategico, validato dalla Funzione Risk Management.

  Mediobanca si riserva di attivare tutte le iniziative volte alla restituzione della remunerazione variabile già erogata ("clawback") in caso di evidenza di danni alla propria integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria o reputazionale, attribuibili al comportamento di singole risorse, anche in assenza di dolo o colpa grave.
  L'applicazione delle clausole di clawback è applicabile al personale più rilevante sino al quinto anno successivo all'erogazione di una quota di remunerazione variabile, sia essa upfront o differita, e sino a un anno per il restante personale.
  Per i dettagli si veda il Capitolo 6 "Il sistema incentivante - f) Erogazione della componente variabile" della Politica in materia di remunerazione.

- se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.

  L'Amministratore Delegato è tenuto a detenere in portafoglio, anche successivamente all'attribuzione effettiva delle azioni rivenienti dall'assegnazione dell'eventuale componente variabile, alla scadenza dei periodi di vesting/holding, un numero di azioni Mediobanca del valore pari a tre volte la sua remunerazione fissa (remunerazione fissa, incluso l'emolumento per la carica, a fine esercizio e media del valore di borsa dell'azione Mediobanca rilevata nell'esercizio) e il Direttore Generale pari a due volte. L'ammontare equivalente di azioni – da conseguire in un arco temporale di cinque anni dalla prima attribuzione – va detenuto per tutta la durata del mandato allo scopo di allineare gli interessi a quelli degli azionisti (c.d. "stock ownership requirement").

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

- informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

  La remunerazione variabile complessiva annuale delle divisioni e delle unità di business del Gruppo, inclusa la quota attribuibile al personale più rilevante, è determinata in funzione della performance economica risk adjusted dei rispettivi perimetri divisionali (Profitto Economico e/o RORWA e/o altre metriche aggiustate per il rischio) e da altri obiettivi quantitativi secondari e qualitativi.
  Una parte significativa della remunerazione variabile è differita ed erogata in parte con strumenti equity per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine, consentendo di verificare la continuità e sostenibilità di risultati positivi. I pagamenti avvengono con erogazioni annuali pro rata, in funzione, congiuntamente, del ruolo ricoperto e dell'ammontare della remunerazione variabile attribuita.
  Per i dettagli si veda il Capitolo 6 "Il sistema incentivante - f) Erogazione della componente variabile" della Politica in materia di remunerazione.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INFORMATIVA QUALITATIVA	
h)	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.
	Si vedano le "Tabelle con informazioni quantitative e analitiche" presenti nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
i)	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.
	◇ Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile. Deroga basata sulla lettera b): numero di membri del personale che beneficiano della deroga 19; retribuzione totale €7.205k, di cui fissa € 6.646k, di cui variabile € 559k
j)	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.
	Si vedano le "Tabelle con informazioni quantitative e analitiche" presenti nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Tabella EU REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	b ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	c ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	d ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
1	**Remunerazione fissa**	Numero dei membri del personale più rilevante	13	2	10	98
2		Remunerazione fissa complessiva	2.987.640	4.344.115	9.848.170	39.817.908
3		Di cui in contanti	2.983.781	3.500.000	8.950.012	36.762.310
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti	3.859	844.115	898.158	3.055.598
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8		(Non applicabile nell'UE)				
9	**Remunerazione variabile**	Numero dei membri del personale più rilevante		2	10	92
10		Remunerazione variabile complessiva		3.300.000	12.103.000	27.594.944
11		Di cui in contanti		1.551.000	5.713.850	14.297.417
12		Di cui differita		891.000	3.236.350	7.005.357
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		1.749.000	6.389.150	12.967.528
EU-14a		Di cui differita		1.089.000	3.959.650	6.807.357
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				330.000
EU-14y		Di cui differita				198.000
15		Di cui altre forme				
16		Di cui differita				
17	**Remunerazione complessiva (2 + 10)**		**2.987.640**	**7.644.115**	**21.951.170**	**67.412.852**

Remunerazioni lorde
Altre forme remunerazione fissa: possono essere esclusi alcuni benefit contrattuali marginali e destinati all'intera popolazione, include il fondo pensione integrativo versato o house allowance.
Remunerazione variabile: include eventuali patti di stabilità/prolungamento preavviso, eventuali garantiti, incentivazioni riconosciute nell'esercizio ed esclude eventuali incentivazioni versate di periodi precedenti come riportati nella tabella REM2.
Personale più rilevante al 30 giugno 2025 (i dati retributivi includono tutti i membri presenti nell'Organo di amministrazione nella funzione di supervisione strategica nel corso dell'esercizio).
Include i Consulenti Finanziari (componente ricorrente inclusa nella remunerazione fissa ed eventuale componente non ricorrente nella remunerazione variabile).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tabella EU REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d
		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				375.000
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				375.000
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				2
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				581.247
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Remunerazioni lorde
Per le incentivazioni pagate relative a esercizi precedenti, personale più rilevante mappato nei FY di riferimento

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tabella REM3: Remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	REMUNERAZIONE DIFFERITA E SOGGETTA A MANTENIMENTO	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER PERIODI DI PRESTAZIONE PRECEDENTI	DI CUI IMPORTI CHE MATURANO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	DI CUI IMPORTI CHE MATURERANNO NEGLI ESERCIZI SUCCESSIVI	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO DELLA CORREZIONE DELLE PERFORMANCE, EFFETTUATA NELL'ESERCIZIO, SULLA REMUNERAZIONE DIFFERITA CHE SAREBBE DOVUTA MATURARE IN SUCCESSIVI ANNI DI PRESTAZIONE	IMPORTO COMPLESSIVO DELLE CORREZIONI EFFETTUATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO DOVUTE A CORREZIONI IMPLICITE EX POST (OSSIA VARIAZIONI DI VALORE DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA DOVUTE ALLE VARIAZIONI DEI PREZZI DEGLI STRUMENTI)	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PRIMA DELL'ESERCIZIO, EFFETTIVAMENTE VERSATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER IL PRECEDENTE PERIODO DI PRESTAZIONE CHE È STATA MATURATA MA È SOGGETTA A PERIODI DI MANTENIMENTO
1	**Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica**								
2	**In contanti**								
3	**Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti**								
4	**Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti**								
5	**Altri strumenti**								
6	**Altre forme**								
7	**Organo di amministrazione - funzione di gestione**	**16.495.387**	**3.228.723**	**13.266.664**			**4.140.848**	**3.228.723**	**2.107.473**
8	**In contanti**	**5.910.150**	**1.121.250**	**4.788.900**				**1.121.250**	
9	**Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti**	**10.585.237**	**2.107.473**	**8.477.764**			**4.140.848**	**2.107.473**	**2.107.473**
10	**Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti**								
11	**Altri strumenti**								

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

12	Altre forme						
13	**Altri membri dell'alta dirigenza**	**30.557.297**	**6.015.879**	**24.541.418**	**7.293.534**	**6.015.879**	**3.938.179**
14	In contanti	**10.786.360**	**2.077.700**	**8.708.660**		**2.077.700**	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	**19.770.937**	**3.938.179**	**15.832.758**	**7.293.534**	**3.938.179**	**3.938.179**
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti						
17	Altri strumenti						
18	Altre forme						
19	**Altri membri del personale più rilevante**	**35.842.806**	**11.327.032**	**24.515.774**	**4.739.367**	**11.327.032**	**6.922.608**
20	In contanti	**19.081.343**	**4.404.424**	**14.676.919**		**4.404.424**	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	**16.374.463**	**6.772.608**	**9.601.855**	**4.739.367**	**6.772.608**	**6.772.608**
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti						
23	Altri strumenti	**387.000**	**150.000**	**237.000**		**150.000**	**150.000**
24	Altre forme						
25	**Importo totale**	**82.895.490**	**20.571.634**	**62.323.856**	**16.173.748**	**20.571.634**	**12.968.260**

Remunerazioni lorde
Personale più rilevante al 30 giugno 2025
1) Azioni ancora differite/soggette a holding period: controvalore media valore azione Mediobanca esercizio 1/7/2024 – 30/6/2025 (€16,092)
2) Correzione calcolata come delta fra il valore all'assegnazione e la media valore azione Mediobanca esercizio 1/7/2024 – 30/6/2025 (€16,092)

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tabella REM4: Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		a
	EUR	MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE CHE HANNO UNA REMUNERAZIONE ELEVATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 450, LETTERA I), DEL CRR.
1	**Da 1.000.000 a meno di 1.500.000**	15
2	**Da 1.500.000 a meno di 2.000.000**	3
3	**Da 2.000.000 a meno di 2.500.000**	3
4	**Da 2.500.000 a meno di 3.000.000**	1
5	**Da 3.000.000 a meno di 3.500.000**	2
6	**Da 3.500.000 a meno di 4.000.000**	
7	**Da 4.000.000 a meno di 4.500.000**	1
8	**Da 4.500.000 a meno di 5.000.000**	1

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Tabella REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d	e	f	g	h	I	J
		REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE			AREE DI BUSINESS						
		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	TOTALE ORGANO DI AMMINISTRAZIONE	BANCA D'INVESTIMENTO	SERVIZI BANCARI AL DETTAGLIO	GESTIONE DEL RISPARMIO (ASSET MANAGEMENT)	FUNZIONI AZIENDALI	FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO INDIPENDENTI	TUTTE LE ALTRE	TOTALE
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										110
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	13	2								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				6	3		1			
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				33	30	2	12	21		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	2.987.640	7.644.115		44.220.613	30.026.225	2.024.821	7.376.753	5.715.610		
6	Di cui remunerazione variabile		3.300.000		23.970.000	10.434.840	1.085.104	2.962.500	1.245.500		
7	Di cui remunerazione fissa	2.987.640	4.344.115		20.250.613	19.591.384	939.717	4.414.253	4.470.110		

Remunerazioni lorde – Definizioni come incluse e specificato nella Tabella REM1
Personale più rilevante al 30 giugno 2025 (i dati retributivi includono tutti i membri presenti nell'Organo di amministrazione nella funzione di supervisione strategica nel corso dell'esercizio).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Informazioni quantitative aggregate complessive per aree di attività

AREE DI ATTIVITÀ GRUPPO MEDIOBANCA	FTE	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE
Organo di supervisione strategica Mediobanca	13	2.987.640	
Organo di gestione - AD/DG Mediobanca	2	4.344.115	3.300.000
Strutture di staff, supporto e governo centrale	1.455	110.993.379	21.582.564
Funzioni di controllo (Risk Management, Audit, Compliance)	396	33.192.092	6.158.671
Investment Banking - aree di business	779	110.113.300	92.087.798
Retail e Consumer - aree di business	3.361	279.662.393	24.263.301
Private Banking - aree di business	289	42.908.777	23.622.322
Asset Management - aree di business	116	20.840.736	18.191.828
	6.411	**605.042.431**	**189.206.484**

Importi lordi - Inclusi emolumenti per la carica
Include i Consulenti Finanziari (componente ricorrente inclusa nella remunerazione fissa ed eventuale componente non ricorrente nella remunerazione variabile)
Aree di attività Gruppo Mediobanca: Tassonomia EBA (struttura organizzativa 2025). Dati puntuali a fine esercizio. I dati retributivi includono tutti i membri presenti nell'Organo di amministrazione nella funzione di supervisione strategica nel corso dell'esercizio).
Remunerazione fissa: possono essere esclusi alcuni benefit contrattuali marginali e destinati all'intera popolazione, include il fondo pensione integrativo versato o house allowance per i Group MRT.
Incluse le società del Gruppo che hanno chiuso l'esercizio fiscale il 31 dicembre 2024.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

MEDIOBANCA

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