



MEDIOBANCA
SOCIETÀ GESTIONE RISPARMIO

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22 Ottobre 2018 e dall'Assemblea dei Soci del 22 ottobre 2018



Indice

1	Principi e Finalità	3
1.1	Contesto normativo	3
1.2	Definizioni	4
2	Principio di proporzionalità	4
3	Governance	5
4	Identificazione del Personale più rilevante.....	6
5	Le componenti della remunerazione	6
5.1	Remunerazione fissa.....	7
5.2	Remunerazione variabile.....	7
5.3	Ulteriori indicazioni sulla struttura retributiva	7
6	Compensi dei componenti degli organi sociali.....	8
7	Sistema incentivante: determinazione della remunerazione variabile e correlazione tra rischi e performance	8
8	Struttura della componente variabile: tempistiche di erogazione e strumenti di pagamento	11
9	Meccanismi di aggiustamento ex-post	12
10	Politiche di severance	12
11	Disclosure	12



1 Principi e Finalità

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

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

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

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

1.1 Contesto normativo

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

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

La competenza regolamentare per le tematiche remunerative è stata assegnata congiuntamente a Banca d'Italia e Consob che, in data 27 aprile 2017, hanno emanato l'Atto di Modifica al Regolamento Congiunto ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Testo Unico della Finanza.

Il quadro regolamentare, a partire dal 3 gennaio 2018, è stato ulteriormente arricchito con l'entrata in vigore della Direttiva 2014/65/UE «Markets in Financial Instruments Directive» (di seguito MiFID II). Nello specifico, ai fini della redazione della presente politica di remunerazione, è stato considerato quanto disposto dall'articolo 27 del Regolamento Delegato (UE) 2017/565 in materia di politiche e pratiche remunerative circa la prestazione di servizi di investimento (articoli 16, 23 e 24 della Direttiva MiFID II).



La regolamentazione definita a livello europeo trova applicazione all'interno della legislazione nazionale all'articolo 93 del Regolamento Intermediari. L'obiettivo perseguito è quello di assicurare che le politiche di remunerazione applicabili ai soggetti aventi un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori prestati o sulla condotta aziendale non creino conflitti di interesse o incentivi che possano indurre tali soggetti ad agire contro gli interessi del cliente.

1.2 Definizioni

Ai fini del presente documento:

- ◆ **Capogruppo:** Mediobanca S.p.A.
- ◆ **AIFMD:** Direttiva 2011/61/UE - AIFM - «Alternative Investment Fund Management Directive»
- ◆ **MIFID II:** Direttiva 2014/65/EU Mifid - Markets in Financial Instruments Directive
- ◆ **Funzioni di controllo:** Compliance, Internal Auditing e Risk Management della Società.
- ◆ **Personale:** i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; tutti i dipendenti e collaboratori della Società.
- ◆ **Personale più rilevante:** si intendono i soggetti, inclusi nella definizione di Personale, le cui attività professionali hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o del fondo gestito, identificati dalla Società.
- ◆ **Regolamento Congiunto:** Regolamento congiunto Banca d'Italia–Consob, emanato ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del TUF.
- ◆ **Regolamento Intermediari:** Regolamento Consob, adottato con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018.
- ◆ **Società o SGR:** Mediobanca SGR S.p.A.
- ◆ **T.U.F.:** Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 - Testo Unico della Finanza.
- ◆ **UCITS V:** Direttiva 2014/91/UE - UCITS V - "Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities"

2 Principio di proporzionalità

L'articolo 38 del vigente Regolamento Congiunto afferma che: "I gestori elaborano e attuano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione coerenti con le proprie caratteristiche, la dimensione propria e quella degli OICVM e FIA gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività".

Al fine di valutare l'applicazione del principio di proporzionalità previsto dalla normativa, la Società ha condotto un processo di autovalutazione volto ad esaminare le proprie caratteristiche al fine di elaborare e attuare politiche e prassi retributive allineate al profilo di



rischio, anche alla luce della soglia di cinque miliardi di patrimonio netto gestito¹ (al di sopra della quale i gestori vengono sempre considerati come significativi) contenuta nell'intero Regolamento Congiunto.

L'ammontare del patrimonio netto gestito dalla Società, così come precedentemente definito, alla data del 30 giugno 2018 ammonta a circa € 1,8 miliardi.

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

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

3 Governance

Group HR si fa promotrice della revisione annuale delle Politiche di Remunerazione, tenuto conto dell'evoluzione del contesto di riferimento, dell'organizzazione della SGR, della normativa e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, coordinando le altre strutture organizzative coinvolte nel processo.

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

L'esito della revisione annuale delle politiche di remunerazione viene presentato al Consiglio di Amministrazione. Le proposte di modifica delle politiche di remunerazione, deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sono successivamente sottoposte all'approvazione dall'Assemblea. Inoltre con cadenza annuale viene fornita all'Assemblea informativa sulle modalità di attuazione del sistema di remunerazione ed incentivazione (cd. Informativa ex-post) ed evidenza di eventuali variazioni al Sistema, previa condivisione con le funzioni interessate, in particolare nei casi di cambiamento del business della Società o di modifiche alle Politiche della Società e del Gruppo, nonché regolamentari.

Mediobanca SGR non ha ad oggi istituito un Comitato Remunerazioni in quanto pur essendo controllata da società le cui azioni sono quotate su un mercato regolamentato, risulta appartenente a un gruppo bancario che a) ha istituito in Capogruppo un Comitato Remunerazioni avente ruoli, responsabilità e composizione analoghi a quelli stabiliti dal Regolamento congiunto; e b) la politica di remunerazione elaborata da Mediobanca tiene debitamente conto delle specificità di Mediobanca SGR sotto il profilo operativo e assicura il rispetto del Regolamento congiunto.

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



4 Identificazione del Personale più rilevante

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

- a) le responsabilità attribuite ai ruoli, i livelli gerarchici, le attività svolte²;
- c) il livello di impatto sul profilo di rischio della Società della posizione organizzativa;
- d) la struttura della remunerazione;
- e) l'ammontare della remunerazione variabile percepita;
- f) la percezione di una remunerazione complessiva nella stessa fascia del personale rilevante

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

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

In sede di consolidamento a livello di Gruppo, l'Amministratore Delegato è stato incluso nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo.

5 Le componenti della remunerazione

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

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

2) Per una corretta valutazione dei ruoli che possono incidere in modo rilevante sul profilo di rischio della Società o dei patrimoni gestiti, si è tenuto conto delle mansioni e delle responsabilità presso la società di gestione. In merito occorre precisare che il processo decisionale di investimento e di assunzione del rischio per la gestione dei patrimoni fa capo al Consiglio di Amministrazione della Società che approva, su proposta del Comitato Investimenti, le linee strategiche di investimento, la definizione dell'asset allocation, la view aziendale sulle asset class, gli schemi di portafoglio modello ed i limiti di rischio per il periodo garantendo l'unitarietà dell'indirizzo del processo di gestione, e delega all'Amministratore Delegato l'adozione delle linee guida applicabili aventi la funzione di indirizzare in modo più specifico l'attività di gestione e la presa di rischio.



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

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

5.1 Remunerazione fissa

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

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

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

5.2 Remunerazione variabile

Costituisce la componente incentivante che riconosce e premia risultati e obiettivi raggiunti e viene determinata secondo metriche risk adjusted tipiche del settore di appartenenza e del business. Essa costituisce un importante elemento motivazionale e rappresenta una parte rilevante della retribuzione complessiva, in linea con la prassi del mercato di riferimento, nel rispetto di eventuali tetti massimi e delle altre condizioni stabilite dalla normativa. La componente variabile mira ad ancorare l'incentivo alle performance del Gruppo di appartenenza, della Società e dei relativi patrimoni gestiti, dei singoli destinatari. Essa è basata su una valutazione annuale della performance rispetto agli obiettivi economico-finanziari, di rischio e qualitativi assegnati.

5.3 Ulteriori indicazioni sulla struttura retributiva

Benefit: in linea con il mercato, il pacchetto retributivo è completato da alcuni benefit che manifestano la costante attenzione che la società rivolge alle esigenze personali e al benessere dei propri dipendenti, anche in quiescenza. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari: sono talvolta differenziati per famiglie professionali e per aree geografiche ma non prevedono sistemi individuali discrezionali.

Nell'ambito di quanto previsto dalla legislazione fiscale e dalla normativa regolamentare applicabile, possono essere previsti sistemi di welfare aziendale rivolti alla totalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi. Tali sistemi consistono nell'offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ad es. attività formative, percorsi di studio e istruzione, servizi assistenziali) che le società del Gruppo mettono a disposizione dei propri dipendenti e



delle loro famiglie. 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.

Bonus garantiti: possono essere assegnati a figure di particolare valenza unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di presenza in azienda, come previsto dalla normativa. Includono anche i bonus assegnati in sede di assunzione per compensare l'eventuale perdita di compensi maturati in precedenti impieghi, secondo la prassi di settore. Determinazione ed erogazione avvengono nel rispetto di quanto previsto dalle politiche e dalla normativa vigente.

Al personale non è permesso effettuare strategie di copertura o di assicurazioni sulla componente variabile della retribuzione (hedging strategies) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi retributivi. Sono previste verifiche al riguardo da parte delle Funzioni di controllo.

6 Compensi dei componenti degli organi sociali

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

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

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

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

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

a) Gateways

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

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



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

b) Determinazione del bonus pool

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

Al termine dell'esercizio il Bonus Pool viene determinato in funzione dell'andamento dell'utile lordo (pre accantonamento remunerazione variabile) e comunque in linea con le ipotesi di budget.

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

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

d) Assegnazione individuale

Il sistema di incentivazione individuale e l'attribuzione della remunerazione variabile ai singoli beneficiari vengono determinati mediante un processo annuale di valutazione delle performance basata sul merito e la qualità professionale, con particolare attenzione alle tematiche reputazionali: il variabile infatti può essere escluso o ridotto alle risorse che nel corso dell'esercizio abbiano compiuto violazioni delle norme interne o esterne (c.d. compliance breach).

Il diritto al riconoscimento della componente variabile è inoltre subordinato al mantenimento della qualità di dipendente³ a pieno titolo del Gruppo Mediobanca per l'intero periodo di valutazione e sino alla data dell'effettiva erogazione e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento. Esso non è frazionabile per periodi di anno e pertanto, se il rapporto di lavoro dovesse iniziare o cessare nel corso dell'anno fiscale di riferimento, il personale non ha diritto ad alcuna remunerazione variabile, nemmeno pro-rata. Per il personale più rilevante di Gruppo le determinazioni sono validate dal Direttore Generale di Mediobanca con il supporto di Group HR.

Il Gruppo Mediobanca valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali e le opportunità di carriera secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, organizzative e produttive. Lo sviluppo professionale viene conseguito anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai propri responsabili, la mobilità su diverse posizioni, la valutazione delle prestazioni, il processo di avanzamento di carriera e promozione.

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



All'inizio dell'esercizio i responsabili assegnano obiettivi professionali, gestionali, di sviluppo personale e aziendali a ciascun collaboratore. Tali obiettivi sono al contempo raggiungibili, sfidanti e pesati in funzione delle priorità assegnate a ciascuna risorsa. Particolare attenzione viene data alla corretta condotta individuale nel rispetto di quanto stabilito dal Codice etico, dal Modello organizzativo e in generale da quanto stabilito, oltre che dalle leggi, da regolamenti, norme operative e procedure interne con particolare riferimento a quelle più rilevanti per il rischio reputazionale.

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

e) Determinazione individuale per le funzioni di business

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

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

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

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

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

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

Per tutte queste funzioni e unità i principali elementi valutativi sono funzione di obiettivi qualitativi e di una più ampia valutazione riguardante la conformità alle normative, il contenimento dei costi, una gestione efficiente delle risorse. In particolare per le risorse delle aree contabili/controllo di gestione – se non esternalizzate - si considerano l'assolvimento corretto di tutti gli adempimenti obbligatori, di quelli relativi alla Vigilanza e dell'informazione



finanziaria ai mercati, il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi contabili, delle connesse procedure informatiche e degli adempimenti fiscali. Per il personale delle Funzioni di controllo viene valutato il costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività della Società in maniera indipendente e autonoma per la prevenzione di situazione di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti o eventi anomali, la valutazione continua della conformità alle norme attraverso adeguati piani di verifiche, aggiornamento delle procedure e linee guida interne, presidio formativo alle strutture interne, corretta elaborazione di modelli, metodologie e metriche per la misurazione dei rischi con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio.

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

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

Relativamente alle modalità di erogazione della componente variabile, tenendo conto del principio di proporzionalità adottato, Mediobanca SGR ha stabilito una soglia di materialità di €100.000, oltre la quale il 40% dell'importo complessivo variabile assegnato è differito in contanti su un orizzonte triennale e sottoposto a meccanismi di correzione ex-post, mentre il restante 60% viene assegnato al termine del periodo di osservazione della performance (upfront).

Una parte significativa della remunerazione variabile del personale più rilevante rientrante nel perimetro di Gruppo può, inoltre, essere differita ed erogata in parte con strumenti finanziari per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine, consentendo di verificare la continuità di risultati positivi. Lo strumento utilizzato in Mediobanca SGR è rappresentato da un indice sintetico di performance rappresentativo degli asset gestiti cui viene collegato il valore della remunerazione variabile differita e non ancora erogata, in maniera tale da garantire l'allineamento al profilo di rischio e agli interessi della Società e degli investitori. Il "Regolamento del Piano di strumenti finanziari legati alle quote di fondi – strumenti non monetari equivalenti per l'erogazione della componente variabile della remunerazione" definisce le modalità di gestione del Piano, è approvato dal Consiglio di Amministrazione della SGR e aggiornato ogni anno con il supporto delle Funzioni di Controllo della SGR e della Capogruppo per quanto di competenza.

Per l'eventuale personale più rilevante rientrante nel perimetro di Gruppo, si applicano le norme previste dal settore bancario pro tempore vigenti, fatte salve le eventuali decisioni relative al pagamento degli strumenti finanziari. Al 30 giugno 2018 solamente l'Amministratore Delegato di Mediobanca SGR rientra nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo e pertanto è unico destinatario del Piano.



9 Meccanismi di aggiustamento ex-post

Ai fini della corresponsione dell'importo da erogare, le Funzioni di Controllo inviano a Group HR le evidenze relative ad eventuali elementi pregiudizievoli dei comportamenti tenuti dai dipendenti/collaboratori con riferimento agli aspetti di gestione delle varie categorie di rischi.

La componente variabile, inoltre, è sottoposta a meccanismi ex-post (malus, fattori correttivi e claw back), idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi assunti, ivi compresi l'allineamento ai rischi generati per il gestore e per i patrimoni gestiti.

La componente differita della remunerazione variabile infine viene erogata a condizione che il beneficiario sia ancora dipendente di Mediobanca SGR e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento.

Sono soggetti a claw back almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- ◆ comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società o per il Gruppo;
- ◆ comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno per il Gruppo.

Le condizioni di Malus, fattori correttivi e Claw back potranno essere applicate anche alla componente differita, qualora siano generate da comportamenti riferibili ad esercizi precedenti, o comunque relativi all'assegnazione dell'incentivo variabile.

Tali meccanismi, così come tutti quelli di correzione ex-post, cioè su incentivi già riconosciuti e/ o erogati, possono condurre ad una riduzione anche significativa, o all'azzeramento, della componente variabile stessa.

La "Direttiva di Gruppo sui compliance breach" definisce regole, meccanismi e procedure di intervento.

10 Politiche di severance

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

11 Disclosure

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



MEDIOBANCA
SOCIETÀ GESTIONE RISPARMIO

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

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