



MEDIOBANCA

DICHIARAZIONE
CONSOLIDATA
DI CARATTERE
NON FINANZIARIO

2017-2018

DICHIARAZIONE
CONSOLIDATA
DI CARATTERE
NON FINANZIARIO

2017-2018

INDICE

NOTA METODOLOGICA	4
1.1 Standard di rendicontazione applicati	4
1.2 Perimetro di reporting	5
1.3 Processo di rendicontazione	7
STRATEGIA	10
IDENTITÀ	13
3.1 Gruppo Mediobanca	13
3.2 Modello di governance	17
3.3 Compliance, controllo interno e gestione dei rischi	19
3.4 Governance della sostenibilità	22
3.5 Stakeholder engagement	25
3.6 Temi materiali e ambiti del D.Lgs.254/2016	26
3.7 Sustainable Development Goals	28
ETICA E INTEGRITÀ NEL BUSINESS E LOTTA ALLA CORRUZIONE	30
4.1 Politiche e iniziative a supporto della prevenzione e contrasto alla corruzione	30
4.2 Rischi rilevanti in ambito corruzione	36
PERSONE E DIRITTI UMANI	38
5.1 Politiche e rischi rilevanti	38
5.2 Persone del Gruppo Mediobanca: creazione e tutela dell'occupazione	40
5.3 Diversità, inclusione e pari opportunità	43
5.4 Tutela dei Diritti Umani	44
5.5 Formazione e sviluppo professionale	46
5.6 Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	48
5.7 Incentivi, benefit e retribuzione del personale	51
5.8 Commitment, engagement e soddisfazione dei dipendenti	53
5.9 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	55

COLLETTIVITÀ	57
6.1 Clienti	57
6.1.1 Politiche e rischi rilevanti	57
6.1.2 Clienti del Gruppo	59
6.1.3 Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio	60
6.1.4 Trasparenza delle informazioni riguardo prodotti e servizi	62
6.1.5 Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria	63
6.1.6 Investimenti responsabili e prodotti sostenibili	65
6.1.7 Innovazione, multicanalità e digitalizzazione	67
6.1.8 Protezione dei dati personali e data security	68
6.2 Gestione responsabile della catena di fornitura	70
6.2.1 Politiche e rischi rilevanti	70
6.3 Enti e istituzioni	73
6.4 Investitori e azionisti	75
6.5 Impatti e investimenti sulle comunità	77
AMBIENTE	82
7.1 Politiche e rischi rilevanti	82
7.2 Gestione degli impatti ambientali legati al business	83
7.3. Consumi energetici ed emissioni di CO ₂	84
7.4 Acquisto e consumo di prodotti sostenibili	88
7.4.1 Consumi idrici	88
7.4.2 Consumi di carta e rifiuti	88
OBIETTIVI E IMPEGNI FUTURI	91
GRI CONTENT INDEX	93
RELAZIONE INDIPENDENTE SULLA REVISIONE LIMITATA DELLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO	97
CONTATTI	103

NOTA METODOLOGICA

1.1 Standard di rendicontazione applicati

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

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

La presente Dichiarazione, che sarà pubblicata con periodicità annuale, è redatta ai sensi del D.Lgs.254/2016 e secondo l'opzione *in accordance core* dei Global Reporting Iniziative Sustainability Reporting Standads ("GRI Standards") pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Iniziative (GRI), che costituiscono ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria.

Al fine di agevolare gli stakeholder a individuare le informazioni all'interno del documento, a pagina 93 è riportato il GRI Content Index. Ai fini di una maggiore comprensione i riferimenti agli indicatori GRI sono riportati all'interno del testo evidenziati con il simbolo [GRI Nr.].

La rendicontazione non finanziaria, presentata nella Dichiarazione, riflette il principio di materialità o rilevanza, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante i GRI Standards. I temi trattati all'interno della Dichiarazione sono infatti quelli che, a seguito all'analisi di materialità, descritta a pagina 27 della presente DCNF, sono stati considerati rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder.

Ai fini della rendicontazione sono stati tenuti in considerazione i seguenti principi

Inclusività

vengono tenute in considerazione le aspettative e gli interessi di tutti i soggetti che a vario titolo concorrono o sono influenzati dalle attività del Gruppo

Contesto di sostenibilità

la rendicontazione dei risultati non finanziari è stata effettuata tenendo in considerazione il contesto socio-economico in cui il Gruppo opera e i temi di maggiore rilevanza per il settore di appartenenza

Completezza

i temi rendicontati e il perimetro della Dichiarazione consentono agli stakeholder di formulare un giudizio completo sui principali impatti di carattere sociale e ambientale del Gruppo

Equilibrio tra aspetti positivi e negativi

la Dichiarazione presenta le principali performance non finanziarie del Gruppo riportando, sia aspetti in cui il Gruppo mostra risultati e trend positivi, sia ambiti in cui si individuano margini di ulteriore miglioramento

Comparabilità

gli indicatori sono stati utilizzati in modo da consentire una costruzione e rielaborazione nel tempo, garantendo un monitoraggio costante della performance

Accuratezza

la rendicontazione dei dati è avvenuta attraverso rilevazioni dirette, limitando il più possibile il ricorso a stime

Tempestività

la Dichiarazione viene redatta con cadenza annuale e resa pubblica nello stesso periodo di presentazione del Bilancio Consolidato

Affidabilità

tutti i dati e le informazioni riportati sono stati validati dai responsabili delle funzioni aziendali di pertinenza e sono elaborati su evidenze documentali in grado di provarne l'esistenza, la completezza e l'accuratezza

Chiarezza

la Dichiarazione del Gruppo Mediobanca contiene informazioni presentate in maniera comprensibile e accessibile a tutti gli stakeholder

1.2 Perimetro di reporting

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

I dati e le informazioni qualitativi e quantitativi contenuti nella presente Dichiarazione si riferiscono alle performance del Gruppo Mediobanca relative all'esercizio chiuso il 30 giugno 2018. Come previsto dal D.Lgs.254/2016, art. 4, la DCNF comprende i dati della società madre (Mediobanca S.p.A., di seguito anche "Mediobanca") e delle sue società figlie consolidate integralmente e nel seguito riportate, selezionate sulla base di determinati criteri e soglie di rilevanza di natura quantitativa, al fine di fornire una rappresentazione degli impatti generati dalle attività del Gruppo

- ◆ Numero dipendenti > **50**
- ◆ Totale attivo > **5% totale attivo consolidato**
- ◆ Totale ricavi > **5% totale ricavi consolidato**
- ◆ Totale costi di struttura > **5% totale costi di struttura consolidato**
- ◆ Totale spese amministrative > **5% totale spese amministrative consolidato**

Inoltre, le seguenti società, pur non rientrando nei criteri sopra indicati, sono state incluse nel perimetro a seguito di una valutazione qualitativa

- ◆ **Mediobanca International**: significativa per il segmento di business wholesale banking
- ◆ **Mediobanca SGR**: significativa per il Fondo Mediobanca Social Impact
- ◆ **MB Facta**: società in crescita

Società incluse nel perimetro di rendicontazione DCNF

Mediobanca – Banca di Credito Finanziario S.p.A.	Mediobanca International (Luxemburg) S.A.
CheBanca! S.p.A.	SelmaBipiemme Leasing S.p.A.
Compass Banca S.p.A.	Cairn Capital Group Limited
Compagnie Monégasque de Banque – CMB S.A.M.	Spafid S.p.A.
Mediobanca Innovation Services S.C.p.A.	Mediobanca SGR S.p.A.
Futuro S.p.A.	MB Facta S.p.A.
MB Credit Solutions S.p.A.	

Nel mese di marzo 2018, Mediobanca ha finalizzato l'acquisizione del 69% di Ram Active Investments, primario gestore sistemico a livello europeo. Considerata l'acquisizione così recente, Ram non rientra nel perimetro di reporting di quest'anno.

Eventuali limitazioni a tale perimetro, relative alla copertura di specifici indicatori, sono opportunamente indicate all'interno della DCNF. Tali limitazioni di perimetro non compromettono la rappresentatività dei risultati e delle attività del Gruppo, così come richiesto dal D.lgs. 254/2016. Inoltre, come previsto dal Decreto, in sede di prima applicazione della normativa è stato fornito un raffronto solo sommario e qualitativo rispetto agli esercizi precedenti.

1.3 Processo di rendicontazione

La predisposizione della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario del Gruppo Mediobanca al 30 giugno 2018 si è basata su un processo di reporting strutturato che ha previsto

- ◆ il coinvolgimento di tutte le strutture e direzioni aziendali responsabili degli ambiti rilevanti e delle relative informazioni oggetto della presente Dichiarazione. I referenti individuati hanno descritto le iniziative significative e hanno contribuito a valutare i temi materiali, già inclusi nella prima Informativa di Sostenibilità di Gruppo, realizzata nel precedente esercizio. Hanno inoltre collaborato alla fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, con il compito di verificare e validare tutte le informazioni riportate nella Dichiarazione, ciascuno per la propria area di competenza. In particolare, per soddisfare i requisiti del D.Lgs.254/2016 e dei GRI Standards, le informazioni incluse nella presente Dichiarazione sono state gestite tramite schede di raccolta dati relativamente ai contributi qualitativi, mentre i dati quantitativi sono stati caricati sulla piattaforma IT utilizzata per la gestione e la contabilità del Gruppo. Tale processo è regolato da una apposita Direttiva interna che prevede, inoltre, la validazione formale da parte delle funzioni contributrici. I dati sono stati elaborati tramite estrazioni e calcoli puntuali e, laddove specificatamente indicato, mediante stime. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio Consolidato del Gruppo al 30/06/2018
- ◆ l'approvazione della Dichiarazione da parte del Consiglio di Amministrazione, convocato per l'approvazione del Bilancio 2017/2018, previo esame del Comitato CSR e del Comitato Rischi
- ◆ l'*assurance* sulla Dichiarazione da parte di PricewaterhouseCoopers S.p.A. nella forma di un esame limitato
- ◆ la pubblicazione della Dichiarazione sul sito internet corporate al fine di renderla disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder

Tabella di raccordo tra gli ambiti del Decreto, i temi materiali e i GRI Standards¹

Ambiti del decreto legislativo 254/2016	Temi materiali identificati da Mediobanca	Topic-specific GRI standards di riferimento	Perimetro degli impatti	
			Impatti interni al Gruppo	Impatti esterni al Gruppo ²
Corruzione	Etica e integrità nel business	Etica e integrità Anti-corruzione (GRI 205)	Tutto il Gruppo	Comunità
-	Stabilità, regolamentazione e resilienza del sistema finanziario	(*)	Tutto il Gruppo	
	Gestione e valutazione sistematica dei rischi e brand reputation	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Modello di business e strategia	(*)	Tutto il Gruppo	
Sociale	Trasparenza delle informazioni riguardo prodotti e servizi	Marketing ed etichettatura (GRI 417)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Protezione e Data Security	Privacy dei clienti (GRI 418)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Innovazione, multicanalità e digitalizzazione	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti
	Contributo al sistema economico e alla società	(*)	Tutto il Gruppo	Comunità
	Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti Comunità
	Impatti e investimenti sulle comunità	(*)	Tutto il Gruppo	Comunità

1) Sono evidenziati in grassetto i temi più rilevanti per il Gruppo come si evince dal quadrante in alto a destra nella Matrice di Materialità (Paragrafo 3.5.Temi materiali e ambiti del D.Lgs.254/2016)

2) I contenuti che si riferiscono agli impatti esterni al Gruppo nella tabella di seguito riportata costituiscono aspetti qualitativi utili alla comprensione della portata del business rispetto ai suoi principali stakeholder, ma non forniscono dati quantitativi che rientrano nel perimetro di consolidamento

NOTA METODOLOGICA

Ambiti del decreto legislativo 254/2016	Temi materiali identificati da Mediobanca	Topic-specific GRI standards di riferimento	Perimetro degli impatti	
			Impatti interni al Gruppo	Impatti esterni al Gruppo ²
Personale	Formazione e sviluppo professionale	Formazione e istruzione (GRI 404)	Tutto il Gruppo	
	Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Occupazione (GRI 401) Formazione e istruzione (GRI 404)	Tutto il Gruppo	
	Creazione e tutela dell'occupazione	Occupazione (GRI 401)	Tutto il Gruppo	
	Commitment, engagement e soddisfazione dei dipendenti	(*)	Tutto il Gruppo	
	Diversità, inclusione e pari opportunità	Diversità e pari opportunità (GRI 405)	Tutto il Gruppo	
	Incentivi, benefit e retribuzione del personale	Occupazione (GRI 401)	Tutto il Gruppo	
	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	Salute e sicurezza (GRI 403)	Tutto il Gruppo	
Ambiente e Diritti Umani	Investimenti responsabili e prodotti sostenibili	(*)	Tutto il Gruppo	Clienti
Ambiente	Gestione degli impatti ambientali diretti e indiretti legati al business	Acqua (303) Rifiuti (306)	Tutto il Gruppo	Ambiente
	Consumi energetici ed emissioni di CO ₂	Energia (GRI 302) Emissioni (GRI 305)	Tutto il Gruppo	Ambiente
	Acquisto e consumo di prodotti sostenibili	Materiali (GRI 301)	Tutto il Gruppo	Ambiente
Catena di fornitura	Gestione responsabile della catena di fornitura	(*)	Tutto il Gruppo	Fornitori e partner commerciali

*) Riguardo alla tematica in oggetto (non direttamente collegata ad un Topic-Specific GRI Standards) il Gruppo riporta nel documento l'approccio di gestione adottato e i relativi indicatori di performance considerati rilevanti

STRATEGIA

[GRI 102-14]

I risultati dell'anno evidenziano la solidità del Gruppo e la sua capacità di successo in un quadro competitivo sempre più complesso. L'esercizio chiude con **un utile netto di oltre 850 milioni di euro, in aumento del 15,2% rispetto allo scorso anno**, con un significativo incremento della remunerazione degli azionisti³.

L'anno si è contraddistinto per un progresso importante del conto economico e dello stato patrimoniale, grazie a una robusta attività commerciale che ha riguardato tutte le attività.

Questi risultati sono in parte dovuti agli investimenti per il rafforzamento delle funzioni di front end, risk management e IT che hanno consentito un ulteriore miglioramento delle relazioni con i clienti. In forte crescita anche l'attività di investment banking che ha visto Mediobanca presente nelle principali operazioni in Italia e all'estero, con un aumento del numero di transazioni nel segmento strategico delle Mid Cap.

Un altro elemento significativo è l'attività di M&A che si affianca alla crescita organica, supportandola con acquisizioni mirate a rafforzare tutte le Business Unit. Nell'anno di rendicontazione si segnalano: la conclusione dell'integrazione di Barclays in CheBanca!; la fusione di Banca Esperia in Mediobanca S.p.A. con la nascita della divisione Mediobanca Private Banking; l'acquisizione di RAM che amplia la disponibilità di prodotti di asset management alternativi.

3) Il Consiglio ha deliberato di proporre all'Assemblea degli Azionisti del 27 ottobre prossimo l'assegnazione di un dividendo lordo unitario di € 0,47. L'importo verrà messo in pagamento dal 21 novembre prossimo con "record date" 20 novembre e data stacco 19 novembre. Il dividendo unitario proposto di € 0,47 è in crescita del 27% rispetto al dividendo unitario distribuito lo scorso esercizio (€ 0,37) e quantifica un pay-out ratio del 48% (43%)

Infine, la dotazione di capitale è tale da consentire ulteriori operazioni con l'obiettivo di aumentare non solo i ricavi, ma anche la loro qualità, nonché di accrescere i volumi e la redditività delle diverse attività bancarie specialistiche su cui poggia il modello di business.

Gli obiettivi del **Piano 2016-2019** sono stati raggiunti con un anno di anticipo, completando il riposizionamento strategico del Gruppo da holding di partecipazioni a gruppo bancario altamente specializzato, basato su un modello che offre la maggior redditività a fronte di un minor impiego di capitale, pur mantenendo il tradizionale e prudente approccio al rischio e continuando a distribuire dividendi senza ricorrere ad aumenti di capitale.

Secondo **Alberto Nagel, Amministratore Delegato del Gruppo Mediobanca**, "la capacità di adattare il nostro modello di business ci ha permesso di riposizionarci sul mercato, pur mantenendo intatto il nostro DNA e la cultura aziendale che da sempre ci contraddistinguono. Parafrasando Darwin si può dire che *"non è la più forte delle aziende che sopravvive, né la più intelligente, ma quella più reattiva ai cambiamenti."*

Tutto questo è reso possibile dalle persone che sono il patrimonio fondamentale del Gruppo, nonché il presupposto indispensabile per la sua competitività.

Non può esistere, infatti, uno sviluppo economico di lungo periodo disgiunto dalla valorizzazione del capitale umano, oltre che dall'aumento del benessere sociale e dalla tutela delle risorse naturali. In tal senso, una condotta corretta, trasparente e responsabile può incrementare e proteggere nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela del valore per tutti gli stakeholder.

Per promuovere il rispetto dei Diritti Umani, la lotta alla corruzione, la tutela e la promozione della diversità e delle pari opportunità, la protezione ambientale e gli investimenti responsabili, è stata redatta una **Politica sulla Sostenibilità** che si aggiunge al Codice Etico e al Codice di Condotta, già precedentemente adottati.

Il Gruppo intende inoltre contribuire alla diffusione dei principi universali del **Global Compact**, di cui è firmatario, e all'attuazione degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** enunciati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Per promuovere tale impegno sono state avviate numerose iniziative e opere di carattere ambientale, culturale e sociale.

Il Gruppo sostiene infatti la ricerca scientifica ed economica e valorizza il proprio patrimonio architettonico e documentario.

Inoltre, consapevole dei rapidi cambiamenti climatici e ambientali, ritiene doveroso diffondere una gestione responsabile delle risorse, soprattutto per le generazioni future.

Infine, nella convinzione che una società inclusiva debba basarsi sul rispetto reciproco e sulla solidarietà, garantendo pari opportunità e un tenore di vita dignitoso per tutti, in questo ultimo anno il Gruppo ha avviato alcune iniziative finalizzate all'aggregazione sociale e alla diffusione di valori nei confronti dei più giovani.

Le convinzioni e l'impegno sin qui descritti si concretizzano in questo documento che costituisce la prima **Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario di questo Gruppo**.

IDENTITÀ

3.1 Gruppo Mediobanca

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

Fondata nel 1946 per supportare la ricostruzione italiana dopo la guerra, Mediobanca ha interpretato le esigenze del Paese trasformandosi in un Gruppo che offre finanziamenti e servizi specializzati alle imprese e alle famiglie (mutui ipotecari, prestiti personali e credito al consumo), operando altresì nel campo della gestione del risparmio.

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

Tradizione e innovazione si fondono nelle tre diverse anime che compongono il Gruppo e che concorrono in modo bilanciato alle performance aziendali: banca di credito e d'affari, consumer banking e wealth management.

Tali realtà sono state fino ad oggi affiancate dal portafoglio azionario, che negli ultimi anni è stato oggetto di significative cessioni. Le partecipazioni azionarie, infatti, richiedono alti investimenti di capitale a fronte di una volatilità sempre maggiore dei mercati, mentre il Gruppo ha deciso di concentrarsi su attività bancarie altamente specializzate che richiedono meno capitali a fronte di migliori opportunità di rendimento.

Modello di business basato su attività altamente specializzate		
Corporate & Investment banking	Consumer Banking	Wealth Management
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Business storicamente nel DNA di Mediobanca ◆ Attività specialistica, orientata al cliente ◆ Business commissionale, profittevole ma ciclico ◆ Attività da sempre ben diversificata per fonte e prodotto, oggi anche per presenza geografica 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Attività storica avviata negli anni '60 ◆ Business specialistico, domestico, con elevate barriere all'ingresso ◆ Stabilizzatore di ricavi, volano per il margine di interesse di gruppo, elevata redditività ◆ Elevata frammentazione del rischio di credito 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Business ad elevato contenuto specialistico ◆ Attività a base commissionale ricorrente e basso uso di capitale ◆ Solutions business, profittevole anche non su larga scala ◆ Attività di private banking sinergica con quella di Corporate Investment Banking ◆ Strategia: acquisizione di società di piccole/medie dimensioni

Il modello di business si basa su attività altamente specializzate

Corporate & Investment Banking

Fornisce consulenza di alto livello e offerta creditizia completa, dai prodotti più semplici e tradizionali alle soluzioni più sofisticate disponibili sui mercati finanziari. Il CIB include anche le attività di Specialty Finance, Factoring e Credit Management, al fine di rafforzare l'offerta al servizio delle medie imprese

Consumer banking

Compass Banca detiene un'approfondita conoscenza di un settore in espansione dove, grazie alla competenza acquisita, riesce a identificare correttamente rischi, prodotti e ulteriori opportunità di crescita

Wealth management

Fa leva sui punti di forza del Gruppo e aggrega le società sulla base della tipologia di clientela

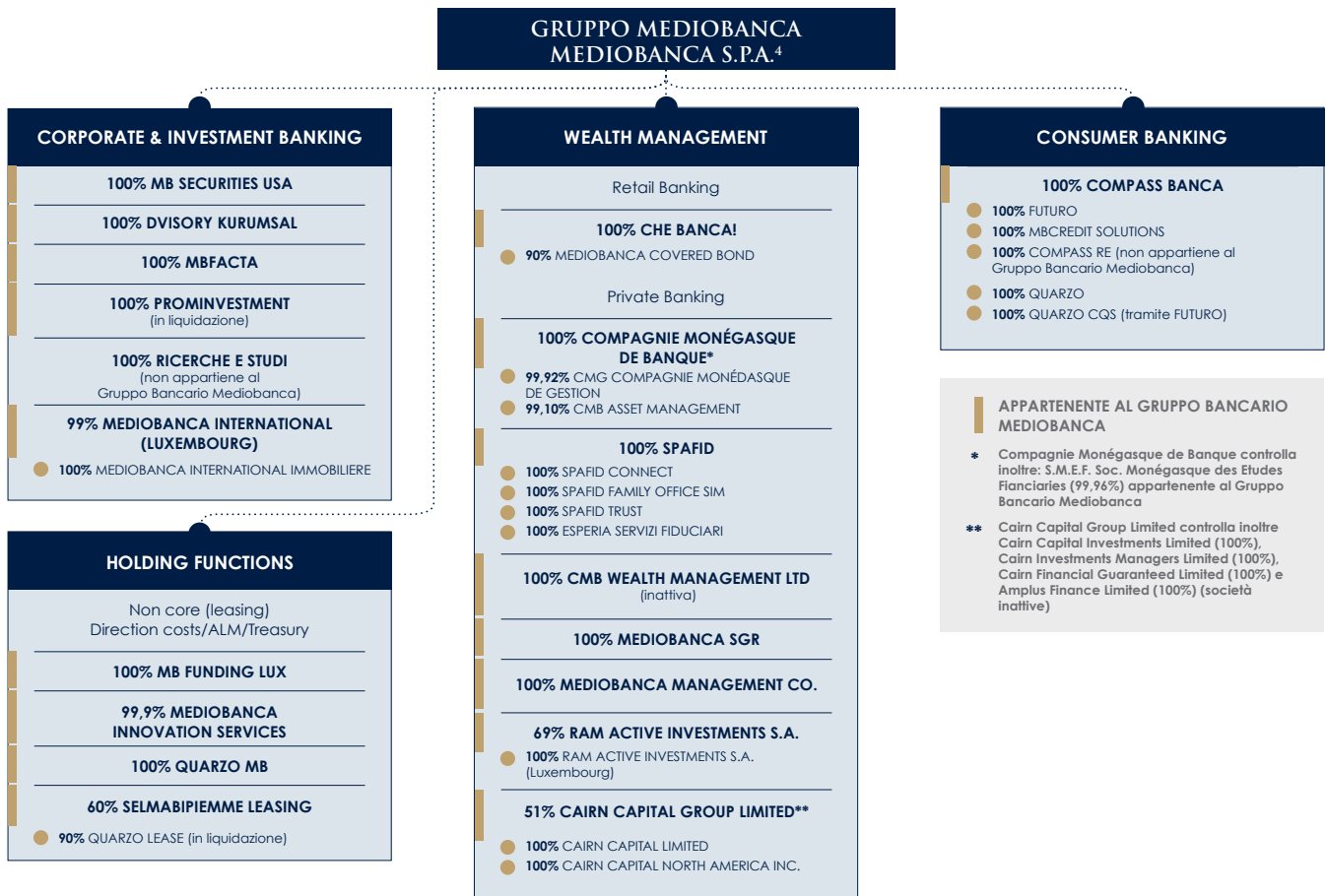
◆ Affluent e Premier

servita da CheBanca!, la banca multicanale lanciata nel 2008 per offrire una risposta a chi cercava prodotti bancari trasparenti e innovativi e che ha già, anche grazie all'acquisizione di Barclays Italia, un solido posizionamento nel segmento di clientela tecnologicamente all'avanguardia

◆ **Private & HNWI (High Net Worth Individual)**

Servita in Italia da Mediobanca Private Banking e Spafid, la fiduciaria del Gruppo che supporta il perfezionamento di operazioni bancarie complesse e più recentemente piattaforma amministrativa evoluta dedicata alla custodia di patrimoni familiari e d'impresa. Nel Principato di Monaco opera invece Compagnie Monégasque de Banque

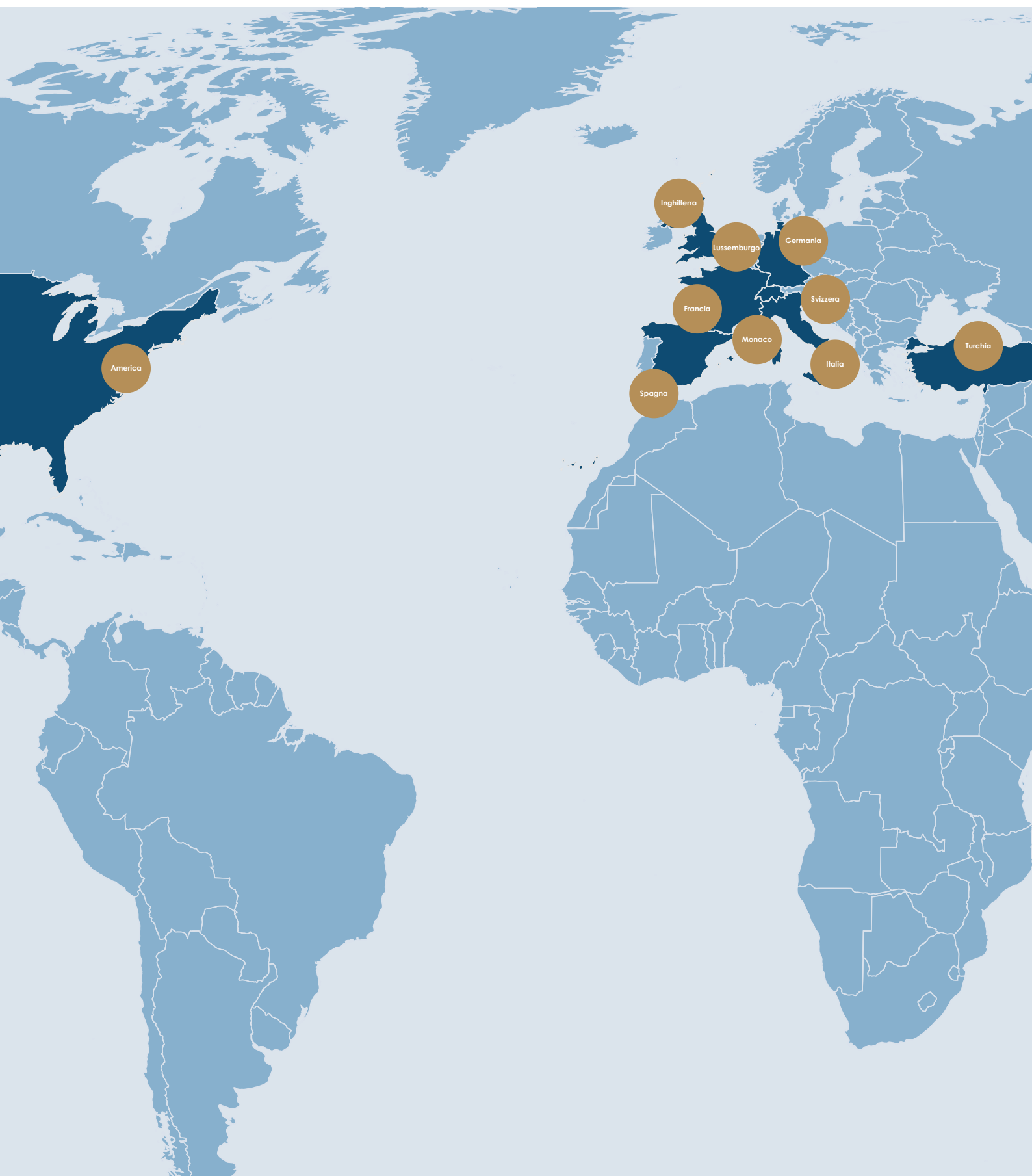
La divisione comprende, inoltre, **Mediobanca Asset Management**, la fabbrica prodotto a servizio delle reti distributive del Gruppo a partire dalla valorizzazione delle già esistenti competenze: Cairn Capital (Alternative AM), Compagnie Monégasque de Gestion (CMG, ex CMB), Mediobanca SGR e RAM Active Investments.



4) L'organigramma riportato fa riferimento alla totalità delle società comprese nel Gruppo Mediobanca, che differisce dalle società incluse nel perimetro della DNF, come indicato all'interno della Nota metodologica

IDENTITÀ

È stata inoltre ampliata la rete all'estero attraverso società costituite per operare nei diversi Paesi in cui il Gruppo è presente.



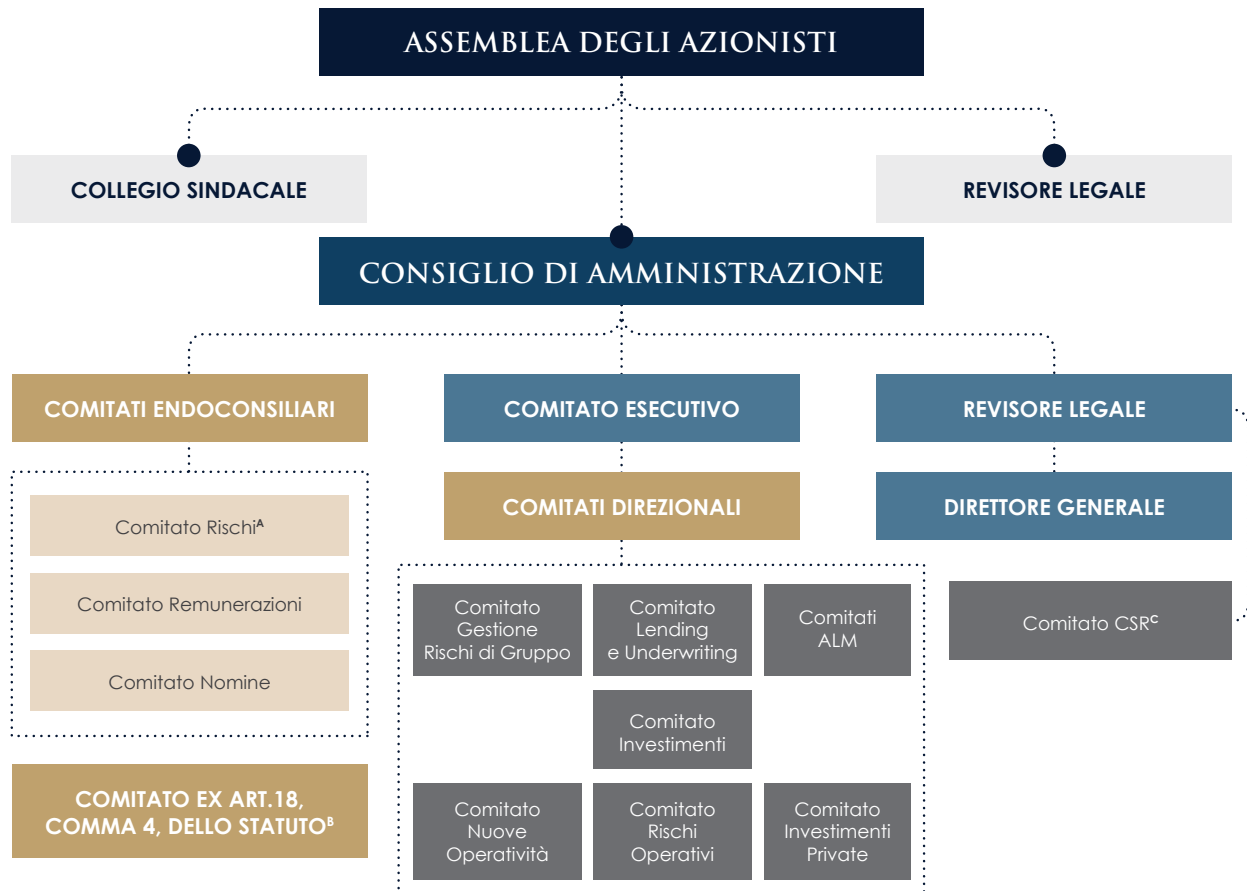
3.2 Modello di governance

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

Mediobanca adotta il sistema di governance tradizionale che prevede la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea degli azionisti. All'interno di questo modello, la governance del Gruppo prevede una netta distinzione dei ruoli e delle responsabilità degli organi sociali, così come indicato nello statuto

- ◆ la supervisione strategica è affidata al Consiglio di Amministrazione che delibera sugli indirizzi di carattere strategico della banca e ne verifica nel continuo l'attuazione
- ◆ la gestione è di competenza del Comitato Esecutivo (se nominato) e dell'Amministratore Delegato che sono responsabili dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale
- ◆ al collegio sindacale è attribuita la funzione di controllo

L'attuale modello prevede



A) Svolge anche la funzione di Comitato Parti Correlate

B) Delibera sulle determinazioni da assumere in merito alla nomina degli organi sociali nelle assemblee delle partecipate quotate in cui la partecipazione sia contestualmente pari ad almeno il 10% del capitale della società partecipata e di importo superiore al 5% del patrimonio di vigilanza consolidato di Gruppo

C) CSR - Corporate Social Responsibility

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

I componenti del Consiglio devono possedere i requisiti espressamente previsti dalla normativa regolamentare vigente, disponibilità di tempo, rispettare i limiti relativi al cumulo di incarichi e non trovarsi in situazioni di incompatibilità ai sensi dell'art. 36 della Legge 214/11. Tre Consiglieri sono scelti tra i dipendenti che da almeno tre anni siano Dirigenti di società appartenenti al Gruppo. Almeno un terzo deve possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 19 dello statuto sociale e non può essere eletto chi abbia compiuto il settantacinquesimo anno di età. La composizione rispetta le previsioni di legge sull'equilibrio dei generi.

Le liste dei candidati tengono altresì conto delle indicazioni del Consiglio di Amministrazione contenute nella *Relazione sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione*.

Con l'Assemblea del 28 ottobre 2017 hanno trovato applicazione le disposizioni dell'art. 15 dello statuto sociale che prevedono un Consiglio di Amministrazione più snello di massimo 15 membri, con un terzo di presenza femminile e almeno un terzo di consiglieri indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 13 componenti⁵, un terzo donne, circa la metà indipendenti ai sensi dell'art. 19 dello statuto e due consiglieri eletti dalle minoranze. All'interno del Consiglio vi sono 4 membri esecutivi e 9 non esecutivi.

Divisione dei consiglieri per fascia di età

Fasce di età	Numero
26-30 anni	1
46-50 anni	2
Oltre 50 anni	10

In ottemperanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e alle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di governo societario, il Consiglio di Amministrazione ha costituito i Comitati Rischi, Remunerazioni e Nomine, composti esclusivamente da Consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti, tra cui è scelto il Presidente. Il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato Esecutivo.

5) A seguito delle dimissioni di César Alierta in data 8 marzo 2018 e di Massimo Tononi in data 25 luglio 2018

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e tre supplenti, nominati dall'Assemblea del 28 ottobre 2017 e in carica per gli esercizi 2018, 2019 e 2020.

L'Assemblea nomina tre sindaci effettivi e tre supplenti sulla base di liste presentate da tanti Azionisti che da soli o insieme ad altri Azionisti rappresentino almeno l'1% del capitale sociale. Le liste che contengono un numero di candidati pari o superiore a tre devono assicurare il rispetto dell'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima prevista dalla normativa (1/3).

È eletto alla carica di Presidente del Collegio Sindacale il candidato al primo posto della sezione dei candidati alla carica di sindaco effettivo della lista risultata seconda per numero di voti.

Sul modello di corporate governance e sulla composizione degli organi sociali sono fornite dettagliate informazioni nella "Relazione su Governo Societario e Assetti Proprietari" disponibile sul sito www.mediobanca.com sezione *Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti 2018* e all'interno del fascicolo a stampa del Bilancio Consolidato di Mediobanca.

3.3 Compliance, controllo interno e gestione dei rischi

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

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

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

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

Il sistema di controllo interno è l'insieme di regole, procedure e funzioni aziendali atte a conseguire l'efficacia e l'efficienza dei processi, assicurare l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, garantire la conformità alle norme e la gestione dei rischi.

La gestione dei rischi coinvolge, con diversi ruoli e responsabilità, organi direzionali e di controllo e le diverse strutture operative della capogruppo e delle società controllate. Le principali altre funzioni aziendali coinvolte nella gestione e nel controllo dei rischi sono

Funzione Audit di Gruppo

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

Compliance e Group AML

la funzione presidia i rischi normativi e reputazionali del Gruppo e verifica, nello specifico, che le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire la violazione di leggi e regolamenti applicabili alla Banca e al Gruppo.

Con riferimento alla Banca, la funzione propone e verifica l'adozione di procedure funzionali al presidio dei rischi di non conformità, garantisce un aggiornamento sull'evoluzione del quadro normativo e regolamentare domestico ed europeo e predispone adeguati flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte.

Cura per il Gruppo i rapporti con gli Organi di Vigilanza per le materie di competenza.

La funzione presidia i rischi di non conformità di Gruppo avvalendosi dei responsabili e dei referenti delle controllate, che, a tal fine, operano in riporto funzionale con il responsabile della funzione Compliance e assicurano adeguati flussi informativi, periodici ed occasionali, secondo quanto indicato nel regolamento della funzione Compliance.

All'interno di quest'ultima è collocata la funzione Group AML con l'obiettivo di prevenire e contrastare

la violazione in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo⁶. Il responsabile della funzione Compliance di Gruppo, che riporta direttamente all'Amministratore Delegato, partecipa alle riunioni del Comitato Rischi cui fornisce supporto per la propria attività di controllo

Group Risk Management

la funzione Group Risk Management è responsabile dell'identificazione e attivazione del processo di gestione dei rischi e della sua trasversale applicazione all'interno del Gruppo. Presiede il funzionamento del sistema di controllo dei rischi del Gruppo definendo le appropriate metodologie di misurazione dei rischi attuali e prospettici. La funzione garantisce il costante controllo dell'esposizione complessiva del Gruppo e di ogni unità ai rischi creditizi, finanziari, di liquidità, operativi e degli altri rischi rilevanti, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa interna e di vigilanza, avvalendosi anche delle strutture di risk management delle controllate che, a tal fine, operano in riporto funzionale con il Group Chief Risk Officer.

Il Group Chief Risk Officer è responsabile del processo di gestione del rischio attraverso lo sviluppo di politiche di risk management che includono la definizione e quantificazione del risk appetite nonché politiche e limiti di rischio a livello di unità operative e di Gruppo. Il responsabile della funzione, che riporta all'Amministratore Delegato, partecipa alle riunioni del Comitato Rischi al quale fornisce supporto per la propria attività di controllo

Responsabili aree operative

i responsabili delle aree operative - risk owner - hanno la responsabilità di assicurare la corretta gestione dei rischi correlati alle attività svolte e di porre in essere adeguati presidi di controllo

Inoltre, con riferimento ai principali rischi individuati dal Gruppo, si evidenziano, oltre a quelli tipici del settore finanziario quali: il rischio di credito, di mercato, di cambio, di liquidità e i rischi operativi, estesi anche con la rilevazione e il monitoraggio dei rischi IT, (per maggiori dettagli si faccia riferimento alla sezione *Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura* del Bilancio Consolidato al 30 giugno 2018), anche rischi di natura non finanziaria, quali

- ♦ **rischio strategico:** inteso come rischio derivante dall'esposizione a variazioni attuali e prospettiche della redditività rispetto alla volatilità dei volumi o a cambiamenti nei comportamenti della clientela (rischio di business), nonché come rischio attuale e prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da discontinuità aziendali legate a nuove scelte strategiche adottate, da decisioni aziendali errate o da attuazione inadeguata di decisioni (rischio strategico puro)

6) Le Controllate italiane hanno esternalizzato presso la capogruppo la propria funzione antiriciclaggio, mentre le controllate estere individuano un responsabile antiriciclaggio che riporta funzionalmente al responsabile antiriciclaggio di Gruppo

- ◆ **rischio compliance:** riconducibile al rischio di incorrere in sanzioni, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme o di autoregolamentazione interna
- ◆ **rischio di reputazione:** definito come rischio attuale e prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della banca da parte di clienti, controparti, azionisti, investitori o autorità di vigilanza

Il monitoraggio di tali rischi costituisce una condizione necessaria al fine di garantire la generazione e tutela di valore sostenibile nel tempo e ha un riflesso su aspetti ritenuti prioritari per il Gruppo, quali il mantenimento di un'elevata qualità del servizio unita alla soddisfazione dei propri clienti, la trasparenza delle informazioni su prodotti e servizi, l'innovazione, la multicanalità e digitalizzazione e la data security, a garanzia dell'etica, integrità del business e della protezione del brand. Tali rischi sono classificati e approfonditi nelle diverse sezioni di riferimento.

A ulteriore presidio del rischio di reputazione, il Gruppo, consapevole dell'importanza di identificare e gestire anche gli aspetti di natura non finanziaria, quali quelli sociali e ambientali, ha adottato una Politica di Gruppo sulla Sostenibilità.

Tale Politica è declinata nei diversi ambiti in cui il Gruppo si impegna a valutare il proprio profilo di rischio, integrandolo eventualmente nei processi di monitoraggio e gestione già esistenti, nella consapevolezza che le politiche di investimento responsabile e le buone pratiche d'impresa favoriscano il consolidamento della fiducia da parte di investitori e mercati e rafforzino la reputazione della banca.

3.4 Governance della sostenibilità

[GRI 102-18]

Il Gruppo Mediobanca ritiene 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 i propri stakeholder.

Il Consiglio di Amministrazione del 14 Giugno 2017 ha affidato all'Amministratore Delegato il presidio delle attività inerenti la sostenibilità e le azioni da implementare e monitorare, prevedendo altresì la costituzione del Comitato CSR a supporto dell'Amministratore Delegato e posto a suo riporto.

In particolare, l'Amministratore Delegato, con il supporto del suddetto Comitato

- ◆ definisce le politiche di Gruppo in materia di Corporate Social Responsibility (CSR) da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione

- ◆ promuove l'attuazione di pratiche coerenti con la Politica di Gruppo sulla Sostenibilità
- ◆ propone e monitora il budget di CSR a livello di Gruppo
- ◆ predispone la bozza della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario e le modalità di comunicazione
- ◆ informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione sulle attività svolte⁷

La gestione di queste attività concorre alla valutazione della performance dell'Amministratore Delegato.

Il Comitato CSR è composto da

Amministratore Delegato

Presidente

Direttore Generale

Amministratore Delegato Compass e CheBanca!

Pianificazione, Bilancio e Reporting

Group HR and Organization

Group Sustainability

Di volta in volta, a seconda delle tematiche trattate, vengono coinvolti i responsabili di specifiche funzioni.

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

Nel 2017, al fine di definire il proprio impegno in questo campo, il Gruppo Mediobanca ha adottato una **Politica di Gruppo sulla Sostenibilità** articolata nei cinque ambiti ritenuti prioritari: **anticorruzione, tutela dei diritti umani, tutela e promozione della diversità e delle pari opportunità, protezione ambientale e investimenti responsabili.**

La Politica di Gruppo sulla Sostenibilità concorre a rafforzare e ad attuare i valori di etica, integrità e responsabilità nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società nel suo complesso.

7) Una volta all'anno viene svolta una sessione di Induction al Consiglio di Amministrazione sui temi della sostenibilità

La Politica è ispirata alle principali dichiarazioni e normative nei campi di cui sopra, con l'impegno di migliorare costantemente la propria condotta, al fine di integrare la Sostenibilità nella strategia e gestione del business.

Si applica a tutto il Gruppo nei Paesi in cui opera e in armonia con: il Codice Etico, il Codice di Condotta, il Modello Organizzativo 231 e tutte le altre politiche, linee guida, procedure, direttive e disposizioni connesse agli ambiti oggetto della Politica stessa, definiti a livello di Gruppo e a livello locale.

La Politica di Gruppo sulla Sostenibilità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Mediobanca il 3 agosto 2017 ed è stata recepita dalle società controllate.

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

3.5 Stakeholder engagement

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

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

Stakeholder	Canali e modalità di coinvolgimento
Azionisti e investitori	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sistema di diffusione eMarket SDIR e meccanismo di stoccaggio eMarket STORAGE⁸ ◆ Meeting, conference call e incontri dedicati
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Survey di customer satisfaction ◆ Touch point ◆ Canali DEM - Direct Email Marketing, SMS, Home Banking e App ◆ Sito web e guide dedicate ◆ Social Media ◆ Incontri one-to-one dedicati per il costante dialogo fra i consulenti e i clienti
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Indagine di engagement ◆ Processi di valutazione delle performance ◆ Intranet aziendale ◆ Strumenti di comunicazione interna
Organizzazioni sindacali	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Incontri regolari con i rappresentanti sindacali
Enti e istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Iniziative ed eventi ◆ Incontri con i rappresentanti ◆ Gruppi di lavoro
Comunità	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Iniziative ed eventi ◆ Incontri con i rappresentanti ◆ Gruppi di lavoro
Fornitori e partner commerciali	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Portale per la gestione degli acquisti del Gruppo Mediobanca
Agenti e promotori	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Attività di formazione periodica sui prodotti finanziari e sulle nuove normative

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

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

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

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

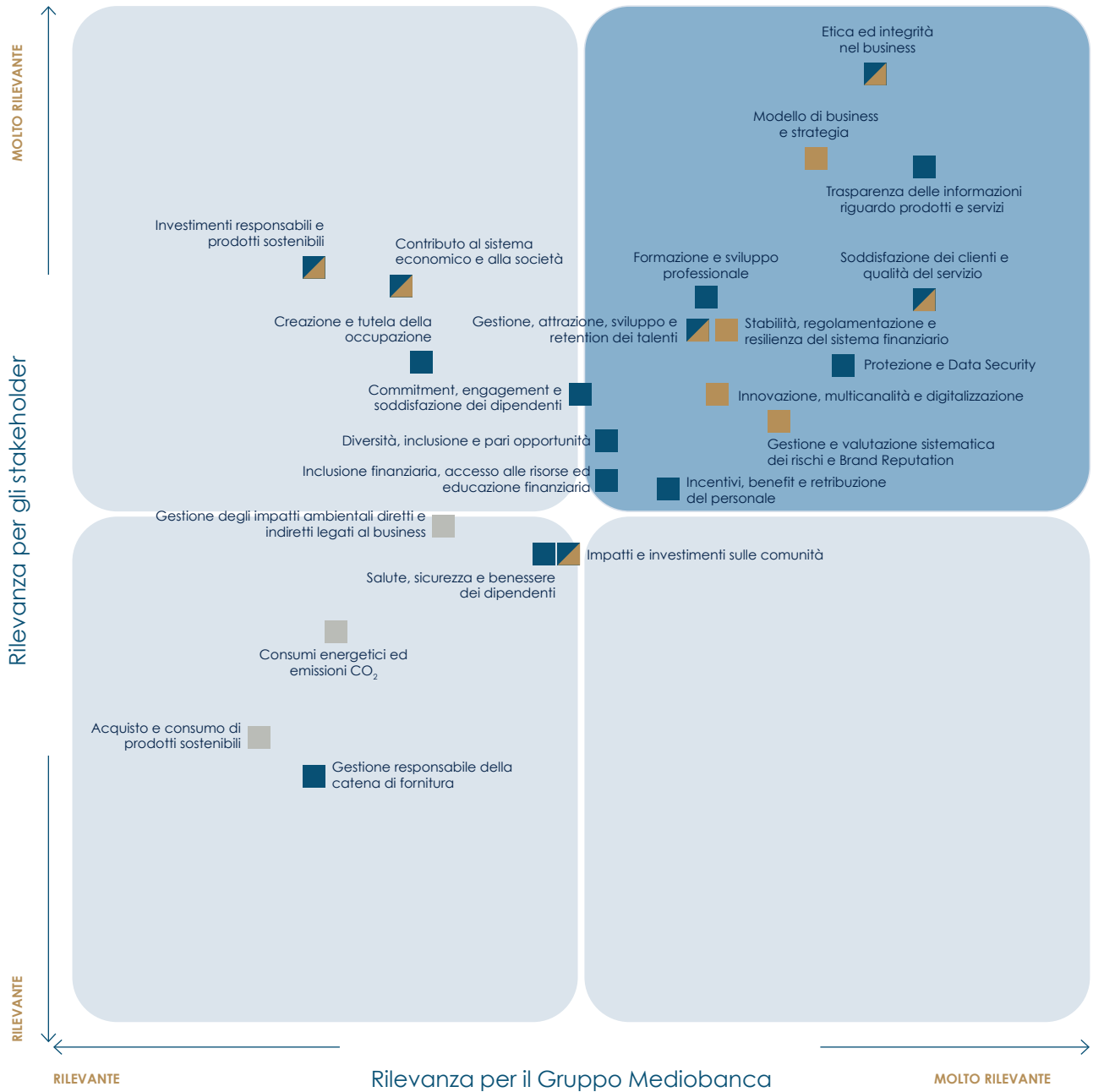
Nel 2017 il Gruppo Mediobanca ha realizzato la sua prima analisi di materialità con l'obiettivo di individuare i temi rilevanti, per sé e per gli stakeholder, che influiscono in modo significativo sulla capacità di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

Il processo di analisi dei temi rilevanti si è svolto in due tempi

- ◆ **Nel 2017** è stata svolta un'analisi di benchmark del settore finanziario e di studi specifici e linee guida nell'ambito della sostenibilità, tramite cui sono stati identificati oltre 50 temi potenzialmente impattanti per il settore finanziario. Successivamente, tali tematiche sono state approfondite con i responsabili di 15 diverse funzioni e società del Gruppo, al fine di definirne la rilevanza
- ◆ **Nell'aprile 2018** si è svolto un forum multistakeholder per l'aggiornamento della matrice di materialità. L'incontro con gli stakeholder interni ed esterni, individuati con il supporto delle funzioni aziendali di riferimento, ha coinvolto azionisti e investitori, clienti, dipendenti, enti e istituzioni e terzo settore. Durante il forum è stato illustrato il percorso di sostenibilità intrapreso dal Gruppo e sono stati presentati i temi inclusi nella matrice di materialità dell'esercizio precedente. I presenti sono intervenuti per discutere e valutare la rilevanza dei temi proposti in relazione alle loro esperienze, conoscenze e aspettative nei confronti del Gruppo

Il risultato di tali attività ha consentito di individuare **i 23 temi più significativi per il Gruppo e i propri stakeholder** e di aggiornare la matrice di materialità come di seguito rappresentata

IDENTITÀ



PERFORMANCE

- Economica
- Sociale
- Ambientale

3.7 Sustainable Development Goals

[GRI 102-12]

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



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

Il Gruppo Mediobanca, consapevole della connessione che intercorre tra alcuni degli SDGs e il suo business, desidera dare il proprio contributo alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale, iniziando a focalizzarsi su progetti e attività più in linea con gli obiettivi globali (capitolo 8. *Obiettivi e impegni futuri*).



Il Gruppo promuove e attua iniziative di educazione e formazione finanziaria attraverso diversi strumenti e iniziative rivolti a clienti e a target più vulnerabili (paragrafo 6.1.5. *Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria*). Eroga inoltre formazione specialistica continua ai propri dipendenti contribuendo allo sviluppo e mantenimento delle loro competenze (paragrafo 5.5. *Formazione e sviluppo professionale*)



Il Gruppo ha sottoscritto il Manifesto Valore D, una dichiarazione di impegno programmatico e strategico per una maggiore diversità e inclusione di genere all'interno dell'organizzazione (paragrafo 5.3. *Diversità, inclusione e pari opportunità*)



La continua crescita del Gruppo contribuisce alla costante creazione e tutela dell'occupazione, promuovendo direttamente l'assunzione di giovani (paragrafo 5.2. *Persone del Gruppo Mediobanca: creazione e tutela dell'occupazione*) e influenzando indirettamente su clienti (paragrafo 6.1.2. *Clienti del Gruppo*) e fornitori (paragrafo 6.2. *Gestione responsabile della catena di fornitura*)



Le società italiane del Gruppo acquistano il 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili certificate (paragrafo 7.3. *Consumi energetici ed emissioni di CO₂*)



Il Gruppo si è dotato di rigorose procedure interne per la prevenzione del rischio di commissione di reati di corruzione (capitolo 4. *Etica e integrità nel business e lotta alla corruzione*). Inoltre, il 25 aprile 2018 il Gruppo è diventato ufficialmente sostenitore del **Global Compact** delle Nazioni Unite: un'iniziativa volontaria di adesione a un insieme di principi su diritti umani, lavoro, ambiente e anti-corruzione che promuovono i valori della sostenibilità e contribuiscono a una nuova fase della globalizzazione caratterizzata da sostenibilità e cooperazione internazionale

ETICA E INTEGRITÀ NEL BUSINESS E LOTTA ALLA CORRUZIONE

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

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

Il Gruppo Mediobanca, come richiamato nella Politica di Gruppo sulla Sostenibilità, svolge le proprie attività in conformità con **i più elevati standard etici e rifiuta ogni forma di corruzione attiva e passiva.**

Il Gruppo acquisisce e mantiene le sue relazioni commerciali unicamente sulla base della propria offerta di servizi e delle specifiche esigenze del cliente, non attuando condotte che siano o possano apparire volte a ottenere e offrire vantaggi impropri. Inoltre, adotta un approccio volto a evitare il verificarsi di episodi di corruzione nella strutturazione e nello svolgimento di operazioni o di accordi commerciali. Per assicurare il contrasto alla corruzione e il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia, il Gruppo ha predisposto norme interne, procedure e controlli mutuati anche dalle normative dei singoli Paesi in cui opera, assicura periodiche attività di formazione e svolge attività di verifica e di audit.

Tutte le società comprese nel perimetro della Dichiarazione hanno adottato politiche e procedure di contrasto alla corruzione. In particolare la Capogruppo ha adottato i seguenti strumenti in materia di anticorruzione, che sono messi a disposizione sulla intranet aziendale

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

Il Modello ha la funzione di prevenire il compimento di reati che potrebbero comportare la responsabilità amministrativa della Banca, compresa la corruzione (anche tra privati). Il modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è stato aggiornato a luglio 2018.

Tutte le Società italiane in perimetro hanno adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione

e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001; la succursale di Londra e le società di diritto inglese hanno adottato una normativa interna di contrasto alla corruzione per recepire quanto previsto dalla normativa esterna locale (UK Bribery Act).

Codice Etico

Il Consiglio di Amministrazione di Mediobanca ha approvato un Codice Etico, parte integrante del Modello 231, che definisce l'insieme dei valori che guida la condotta del Gruppo e rappresenta uno strumento fondamentale per la definizione del sistema di buon governo societario. Il Codice contiene riferimenti e principi guida complementari agli obblighi giuridici e di autoregolamentazione, che orientano le condotte in continuità e coerenza con la missione del Gruppo ed i suoi valori fondamentali.

Il Codice Etico indica principi, modelli e norme di comportamento che il Gruppo si impegna a seguire in ogni attività

- ◆ **correttezza e onestà**
- ◆ **imparzialità**
- ◆ **professionalità e valorizzazione delle risorse**
- ◆ **riservatezza**
- ◆ **gestione dei conflitti di interesse**
- ◆ **trasparenza e completezza delle informazioni**
- ◆ **protezione della salute**
- ◆ **tutela ambientale**
- ◆ **tutela del diritto d'autore e della proprietà intellettuale**
- ◆ **uso degli asset aziendali**

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti, stagisti, collaboratori in rapporto di somministrazione lavoro e si applica anche ai soggetti con cui il Gruppo entra in rapporto per accordi di fornitura e consulenza.

Le strutture amministrative e direttive, nelle loro varie articolazioni, si impegnano a diffondere il Codice Etico e a promuoverne l'osservanza. In particolare, è fatto obbligo a ciascun destinatario di

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

Codice di Condotta

Il Codice di Condotta è il documento che, insieme al Codice Etico, definisce i principi fondamentali alla base della reputazione della Banca e contiene i valori che ne ispirano la quotidiana operatività. Esso rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne, descrivendo lo standard di condotta richiesto a tutti i dipendenti e collaboratori.

I valori fondamentali che ispirano il Codice di Condotta sono

- ◆ **correttezza**
- ◆ **professionalità**
- ◆ **tutela del cliente**
- ◆ **responsabilità**

Il Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è stato aggiornato a luglio 2018.

Tutti i dipendenti e i collaboratori della Banca devono conoscere il Codice di Condotta e orientare il loro comportamento ai principi e ai valori in esso contenuti. I Destinatari devono inoltre completare le iniziative di formazione organizzate dalla Banca sulla normativa rilevante, promuovere la diffusione di una cultura etica, rappresentando un modello positivo per i colleghi e segnalare prontamente eventuali violazioni, collaborando alle eventuali indagini di approfondimento.

I terzi, che prestano la propria attività professionale a favore della Banca, sono informati del contenuto del Codice e dell'esigenza che il loro comportamento sia ad esso conforme.

I responsabili delle unità organizzative devono assicurarsi che i Destinatari posti sotto la loro supervisione mantengano gli standard etici e professionali più elevati. Qualora non esercitino correttamente i propri poteri di supervisione, potrebbero essere ritenuti congiuntamente responsabili delle violazioni compiute dalle loro risorse.

In caso di violazioni del Codice e della normativa interna possono essere previsti interventi sulla remunerazione variabile e provvedimenti disciplinari proporzionati a gravità, entità e rilevanza esterna dell'infrazione.

Le Società del Gruppo che svolgono attività bancaria o finanziaria hanno adottato un proprio Codice di Condotta⁹⁾, coerente con i principi espressi dal documento e con le caratteristiche operative specifiche di ogni Società

Politica di gestione del rischio di non conformità

La Politica, approvata dal Consiglio di Amministrazione e in corso di aggiornamento, definisce il modello di gestione del rischio di non conformità alle norme vigenti. La Politica è stata recepita da tutte le Società in perimetro¹⁰⁾, declinandola sulla base della propria operatività

Politica di whistleblowing

La politica in materia di whistleblowing definisce i principi, le modalità e i presidi per la segnalazione, da parte dei dipendenti, di eventuali disfunzioni dell'assetto organizzativo o del sistema dei controlli interni, nonché ogni altra irregolarità nella gestione della Banca o violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione e aggiornata a luglio 2018. Tutte le Società in perimetro hanno adottato una normativa interna per consentire ai dipendenti la segnalazione di violazioni

Direttiva sui regali

La Direttiva interna sui regali - *Gift Directive* - aggiornata a settembre 2015, delinea regole precise sulla possibilità di ricevere e offrire regali da e a terze parti, per evitare comportamenti che possano apparire come destinati a influenzare impropriamente il comportamento dei destinatari. La maggior parte delle Società in perimetro ha adottato, secondo le regole di corporate governance interne, una normativa in materia sul tema

Direttiva agenti

La Direttiva sugli agenti - *Agents Directive* - aggiornata a ottobre 2015 e attualmente in corso di revisione (prevista entro dicembre 2018), definisce le procedure per nominare e gestire i segnalatori, ovvero coloro che procurano a Mediobanca potenziali clienti o opportunità di business, introducendo criteri e controlli che tengono conto dei rischi di corruzione e di altri illeciti finanziari

Procedure interne di selezione del personale

Il Gruppo ha definito presidi per il contrasto alla corruzione anche nelle procedure interne di selezione

9) Il recepimento del Codice di Condotta da parte di Mediobanca SGR, la cui acquisizione è stata effettuata ad aprile 2017, sarà completato nel corso del 2018.

10) Il recepimento della Politica da parte di Mediobanca SGR, la cui acquisizione è stata effettuata ad aprile 2017, sarà completato nel corso del 2018.

del personale aggiornate nel gennaio 2017. In particolare sono previsti controlli per verificare i legami di parentela o personali che intercorrono tra un candidato e il collega che ha avanzato la proposta di candidatura e/o con clienti attuali o potenziali

Mediobanca e le principali Società in perimetro assegnano un corso in modalità e-learning sul contrasto alla corruzione (D.lgs. 231/2001 per i dipendenti italiani) al momento dell'ingresso di nuovi dipendenti. La fruizione del corso e il superamento del test finale sono monitorati dalle funzioni Group HR e Compliance. Il corso è aggiornato ed erogato nuovamente in presenza di modifiche rilevanti nell'assetto organizzativo o nella normativa di riferimento. Inoltre, il piano annuale di formazione, predisposto da Group HR e Compliance, può comprendere ulteriori iniziative sul tema della corruzione, come ad esempio seminari o incontri in aula.

Nel periodo di rendicontazione sono state erogate nel Gruppo 1.303 ore di formazione relativamente a temi di anti-corruzione. I dipendenti che hanno partecipato alle attività formative in materia sono stati 734. Le politiche e procedure sull'anti-corruzione sono state comunicate al 92% dei dipendenti del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione di Mediobanca del 31 luglio 2018 ha approvato il nuovo Modello 231/2001 che verrà ulteriormente approfondito in una sessione di induction sulla normativa di riferimento, inclusa la corruzione, anche tra privati.

Mediobanca e le società del Gruppo partecipano alle riunioni nelle rispettive associazioni di categoria sui temi maggiormente rilevanti per l'attività bancaria e finanziaria, incluso il contrasto alla corruzione. In particolare si segnala la partecipazione al gruppo di lavoro ABI sull'aggiornamento delle linee guida per la redazione dei modelli 231/2001.

Infine, Mediobanca ha adottato una Politica sulla gestione dei conflitti di interesse per individuare e prevenire o gestire situazioni in cui la Banca potrebbe, nello svolgimento della propria attività, danneggiare gli interessi di un cliente a favore di un interesse proprio o di un altro cliente. Vengono rilevati anche i conflitti di tipo personale dei dipendenti, che pertanto devono prontamente segnalare tali situazioni per l'eventuale adozione di presidi specifici.

Mediobanca ha inoltre adottato una Direttiva sugli interessi personali esterni, che impone ai dipendenti di ottenere un'autorizzazione dall'Alta Direzione prima di acquisire interessi personali di tipo economico o incarichi in società esterne al Gruppo.

Le banche e le società di gestione del risparmio in perimetro hanno adottato una propria normativa interna sui conflitti di interesse, che prevede l'adozione di presidi per gestire anche quelli di natura personale.

Dipendenti del Gruppo che hanno ricevuto comunicazione in merito alle politiche e procedure sull'anti-corrruzione

Categoria di dipendenti	Numero	%
Top management ¹¹	11	100
Dirigenti	312	87
Quadri	1.565	88
Impiegati	2.340	95
Totale	4.228	92

Area geografica	Numero	%
Italia	3.924	94
Francia	17	77
Spagna	25	100
Germania	12	100
Gran Bretagna	108	65
Resto del mondo	142	66
Totale	4.228	92

Dipendenti del Gruppo che hanno partecipato ad attività formative sull'anti-corrruzione

Categoria di dipendenti	Numero	%
Top management	2	18
Dirigenti	69	19
Quadri	275	15
Impiegati	388	16
Totale	734	16

11) Con Top Management ci si riferisce all'elenco a degli 11 dirigenti strategici formulato ai sensi delle disposizioni Consob

Area geografica	Numero	%
Italia	647	16
Francia	5	23
Spagna	15	60
Germania	5	42
Gran Bretagna	40	24
Resto del mondo	22	10
Totale	734	16

4.2 Rischi rilevanti in ambito corruzione

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

A completamento di quanto indicato nel precedente paragrafo, con riferimento alla normativa interna adottata per prevenire la corruzione e rispettare la normativa esterna rilevante, le principali società del Gruppo conducono annualmente un'attività di valutazione dei rischi di non conformità alle norme, che includono anche quelle poste a contrasto della corruzione attiva e passiva.

Questa attività di valutazione dei rischi considera: il rischio potenziale della violazione (tenendo conto della sua probabilità di accadimento in assenza di presidi, della gravità delle sanzioni associate e dell'eventuale impatto reputazionale), i presidi di mitigazione esistenti e il grado di conformità dei comportamenti riscontrato. In seguito al processo di valutazione è possibile identificare il rischio di non conformità residuo e, sulla base di questo, attivare eventuali controlli o presidi di mitigazione.

La Capogruppo, inoltre, conduce su base biennale una specifica attività di autovalutazione legata al rischio di corruzione con riferimento alle divisioni di business.

Le 24 valutazioni svolte, che hanno riguardato circa il 69% delle linee di business delle Società del Gruppo, non hanno fatto emergere per Mediobanca e le società coinvolte rischi residui significativi in ambito corruzione, tenuto conto dei presidi adottati (come indicato nel precedente paragrafo) e delle verifiche condotte.

Le verifiche condotte dalle funzioni di controllo, infatti, non hanno fatto emergere episodi di corruzione.

In particolare, le ordinarie attività di audit svolte dalla funzione Audit di Gruppo possono comprendere controlli rilevanti per il rischio di corruzione, quali la verifica sulla natura delle controparti in operazioni finanziarie, la verifica della coerenza con lo standard di mercato dei prezzi delle operazioni finanziarie e i controlli sulla presenza di verifiche indipendenti dei prezzi. Alcuni controlli quali: la correttezza delle procedure contabili, le verifiche su trasferimenti di fondi ai fornitori, la gestione cassa e i poteri di rappresentanza/deleghe operative, possono essere identificati come particolarmente rilevanti ai fini della corruzione.

Temi materiali	Rischi identificati da Mediobanca	Attività di mitigazione
Etica e integrità nel business	Non conformità alle disposizioni di leggi regolamentari e norme di autoregolamentazione	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Istituzione di una Funzione Compliance, adozione di una Politica di gestione del rischio di non conformità e di una Politica sul sistema dei controlli interni ◆ Adozione di normativa interna di carattere operativo per garantire la conformità delle attività svolte ◆ Attuazione di presidi di controllo a più livelli sullo svolgimento delle attività significative per il rischio di non conformità
Etica e integrità nel business	Conflitti di interesse	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Adozione di una politica per la gestione dei conflitti di interessi, anche personali, legate alle attività di business ◆ Attuazione di processi di monitoraggio e selezione del personale a tutela del conflitto di interesse
Formazione e sviluppo professionale	Mancate o insufficienti iniziative di formazione/comunicazione rivolte al personale e al top management	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Monitoraggio delle attività di formazione in ambito anti-corruzione e programmazione delle attività di formazione/informazione
Gestione e valutazione sistematica dei rischi e brand reputation	Rischio reputazionale legato a terzi	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Attuazione di processi di monitoraggio e selezione della controparte (con riferimento a fornitori e partner commerciali)

PERSONE E DIRITTI UMANI

5.1 Politiche e rischi rilevanti

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

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

Le persone sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile, per la competitività del Gruppo. Il rapporto di **fiducia**, che è alla base del rapporto di lavoro, è regolato da un **sistema di politiche e procedure interne**, formalizzate e approvate dagli organi sociali o uffici interni competenti.

Il Gruppo si è dotato di una *Politica di gestione delle risorse umane* che descrive i ruoli e le responsabilità di tutti gli organi che entrano nel processo di gestione del personale: dal Consiglio d'Amministrazione all'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale alla funzione Group HR. Le procedure interne e i principi generali di selezione, valutazione e sviluppo del personale, gli interventi formativi e la gestione della remunerazione sono approfonditi in politiche dedicate.

Nello svolgimento del proprio lavoro i dipendenti sono inoltre tenuti ad una condotta in linea con i principi e i valori del Gruppo, fortemente orientati all'etica e all'integrità.

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

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

Per il Gruppo Mediobanca lo sviluppo professionale è alla base della propria crescita e di quella delle sue persone; per tale motivo assicura: formazione adeguata, esperienza pratica, mobilità su diverse posizioni, valutazione delle prestazioni, processo di avanzamento di carriera e promozione, il tutto su base meritocratica, nel rispetto delle pari opportunità e dei bisogni di ciascuno e in coerenza con le scelte strategiche e le esigenze organizzative. Inoltre, sulla base di quanto previsto dai regulator, si impegna ad assicurare che i propri dipendenti abbiano le competenze e la professionalità necessarie per l'esercizio delle responsabilità a essi attribuite.

Temi materiali	Rischi identificati da Mediobanca	Attività di mitigazione
Formazione e sviluppo professionale	Mancate o insufficienti iniziative di formazione rivolte al personale con conseguente inadeguatezza dei profili professionali all'interno del Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Definizione di un sistema di tracciabilità delle competenze e delle performance ◆ Adozione di normativa interna di carattere operativo per garantire la conformità delle attività svolte ◆ Gap Analysis finalizzata a mappare le aree di miglioramento in termini di competenze da colmare con iniziative di formazione
Commitment, engagement e soddisfazione dei dipendenti	Elevato turnover, dovuto in particolare alla strategia aggressiva di attrazione delle risorse da parte di istituti finanziari dell'area Brexit	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Potenziamento del senso di appartenenza al Gruppo
Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Assenza o inadeguatezza di specifici programmi di attrazione dei talenti	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sviluppo di partnership con le università per l'individuazione e segnalazione dei talenti e programmi ad hoc di recruitment
Diversità, inclusione e pari opportunità	Mancata o inadeguata attenzione alla diversità	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Realizzazione di un'analisi di clima rivolta al personale, per indagarne la soddisfazione, con focus particolare sulla diversity per potenziare la rappresentanza femminile all'interno del Gruppo
Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti	Perdita di figure chiave (key man risk)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Redazione delle "Politiche per la selezione, nomina, successione e valutazione dell'adeguatezza degli esponenti aziendali e dei Key Function Holders del Gruppo"

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

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

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

Al termine dell'anno di rendicontazione, il Gruppo Mediobanca è composto da 4.595 dipendenti, di cui il 43% di genere femminile. L'Italia rappresenta il Paese dove si concentra la maggior parte del personale (90%), a conferma del forte radicamento territoriale. La categoria professionale che registra il maggior numero di dipendenti è quella degli impiegati (53%).

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

Tipologia di contratto	Italia	Francia	Spagna	Germania	Gran Bretagna	Resto del mondo
Indeterminato	4.032	22	25	11	165	202
Determinato	123	0	0	1	2	12
Totale	4.155	22	25	12	167	214

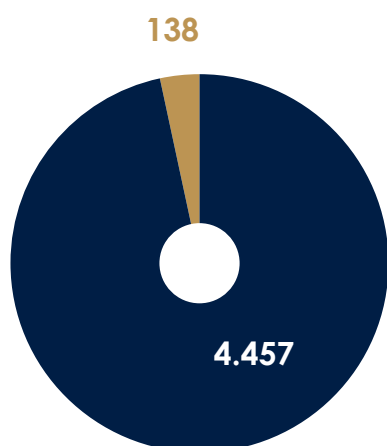
Dipendenti per categoria professionale e genere

Categoria di dipendenti	Uomini	Donne	Totale
Top management	10	1	11
Dirigenti	309	49	358
Quadri	1.198	586	1.784
Impiegati	1.118	1.324	2.442
Totale	2.635	1.960	4.595

Dipendenti per categoria professionale e età

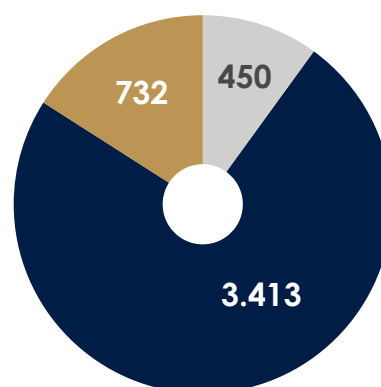
Categoria di dipendenti	<30	30 – 50	>50
Top management	-	4	7
Dirigenti	-	239	119
Quadri	101	1.297	386
Impiegati	349	1.873	220
Totale	450	3.413	732

Dipendenti full-time e part-time



● Full-time ● Part-time

Dipendenti per fascia d'età



● <30 ● 30-50 ● >50

Le donne rappresentano il 41% dei dipendenti full-time (1.824) e il 99% dei dipendenti part-time (136)

La maggioranza dei dipendenti (74%) si colloca in una fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni; l'età media è di circa 41 anni. Relativamente all'anzianità aziendale, la maggiore concentrazione si registra nella fascia "0-5 anni" (42% della popolazione del Gruppo), un dato direttamente correlato alla costante crescita dimensionale.

Il 97% dei contratti è a tempo indeterminato(4.457); fra questi, il 41% riguarda le donne(1.894).

A fine giugno 2018, sono presenti ulteriori 218 persone con altre forme di collaborazione (stage, co.co.pro, etc.), nell'ambito di quanto previsto dalle disposizioni di legge e in relazione alle esigenze di business.

Nel corso dell'anno di rendicontazione gli ingressi di nuove risorse hanno riguardato 642 persone, di cui il 93% in Italia. La crescita è dovuta principalmente allo sviluppo del wealth management private.

Nel corso dell'anno, le persone che hanno lasciato il Gruppo sono state in totale 521.

Dipendenti assunti e dipendenti che hanno lasciato il Gruppo per genere e per età	Totale	Uomini	Donne	< 30	30-50	>50
Dipendenti assunti	642	395	247	185	344	113
Dipendenti che hanno lasciato il Gruppo	521	328	193	71	337	113

Dipendenti assunti e dipendenti che hanno lasciato il Gruppo per area geografica	Totale	Italia	Francia	Spagna	Germania	Gran Bretagna	Resto del mondo
Dipendenti assunti	642	598	5	3	1	19	16
Dipendenti che hanno lasciato il Gruppo	521	454	10	1	6	34	16

Tasso di assunzione e cessazione per genere ed età	Totale	Uomini	Donne	< 30	30-50	>50
Tasso di assunzione ¹²	14%	15%	13%	41%	10%	15%
Tasso di cessazione ¹³	11%	12%	10%	16%	10%	15%

Tasso di assunzione e cessazione per area geografica	Totale	Italia	Francia	Spagna	Germania	Gran Bretagna	Resto del mondo
Tasso di assunzione ¹²	14%	14%	23%	12%	8%	11%	7%
Tasso di cessazione ¹³	11%	11%	45%	4%	50%	20%	7%

12) Rapporto tra i dipendenti assunti e il numero totale dei dipendenti al 30/06/2018

13) Rapporto tra i dipendenti che hanno lasciato il Gruppo e il numero totale dei dipendenti al 30/06/2018

A conferma dell'impegno del Gruppo nella creazione dell'occupazione, Compass ha ottenuto il *Premio AL Lavoro 2018*, il riconoscimento di AlmaLaurea dedicato alle aziende che nel corso del 2017 hanno offerto opportunità lavorative e di carriera professionale a laureati e neolaureati individuati e incontrati ai Career Day *AL Lavoro*.

5.3 Diversità, inclusione e pari opportunità

[GRI 405-1]

Come richiamato nella Politica sulla Sostenibilità, la valorizzazione del personale è un requisito fondamentale per affrontare le sfide dei mercati. In tale contesto, la diversità di genere e di pensiero è considerata un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale.

Il Gruppo crede nell'importanza di enfatizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, non tollerando forme di discriminazione. Favorisce un ambiente lavorativo nel quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

Il Gruppo, pur non avendo al momento identificato significativi rischi in ambito diversità e pari opportunità, si impegna a **prevenire ogni tipo di discriminazione**, dal processo di selezione alla definizione della remunerazione, dalle opportunità di crescita professionale, fino alla conclusione dei rapporti di lavoro.

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

Il Gruppo si impegna, inoltre, a offrire un equo livello retributivo che riflette le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

In questo ambito si segnala la partecipazione di Mediobanca a **Valore D**, la prima associazione italiana di grandi imprese creata per sostenere la diversità, il talento e la leadership femminile in azienda. Il progetto ha come obiettivo il supporto e l'accrescimento della rappresentanza femminile

nelle posizioni di vertice, fornendo alle donne manager strumenti e conoscenze utili alla propria crescita professionale. Il Manifesto di Valore D, presentato dall'associazione nel 2017 e firmato da Mediobanca, punta ad essere una vera e propria dichiarazione di impegno programmatico e strategico per una maggiore diversità e inclusione di genere all'interno delle organizzazioni.

Con la sottoscrizione del Manifesto, il Gruppo si impegna ad attivare un accurato monitoraggio della presenza femminile al suo interno, al fine di incrementarne l'incidenza in tutte le aree di business e di migliorare gli indicatori sulla disparità di genere. Nonostante le percentuali sulla diversità siano in linea con le statistiche del settore bancario, il Gruppo si è posto l'obiettivo di supportare la crescita della popolazione femminile anche attraverso programmi di formazione adeguati e strumenti che possano agevolare la conciliazione vita-lavoro.

A testimonianza dell'impegno in tale ambito, anche quest'anno il Gruppo ha promosso il **Children's Day**, l'iniziativa sviluppata da Il Corriere della Sera che apre le porte dell'azienda alle famiglie, consentendo a tutte le mamme e a tutti i papà di trascorrere un pomeriggio al lavoro insieme ai propri figli nella sede di Mediobanca Innovation Services.

È stato inoltre confermato il programma **Un Fiocco in Azienda** per aiutare i genitori ad affrontare serenamente la maternità e per facilitare il rientro al lavoro delle mamme, attraverso l'erogazione di servizi sanitari e di corsi di formazione. L'obiettivo è quello di migliorare il benessere dei lavoratori, tramite un supporto concreto alla genitorialità.

Il Gruppo sta inoltre gestendo l'inserimento di persone diversamente abili in conformità alla normativa vigente, incentivando i diversi dipartimenti aziendali all'integrazione di tali risorse. Al 30 giugno 2018 i dipendenti diversamente abili sono 233.

5.4 Tutela dei Diritti Umani

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

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

Sebbene la violazione dei Diritti Umani non sia stata rilevata come rischio rilevante internamente al Gruppo, l'attenzione a tale tematica si esplicita tramite diverse azioni di sensibilizzazione.

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

Il Gruppo garantisce il rispetto per le diversità e la non-discriminazione in ogni fase della vita lavorativa di ciascun collaboratore; salvaguarda inoltre il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva¹⁴, garantisce elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando specifici programmi di prevenzione e protezione e responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

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

Relativamente all'impatto indiretto, invece, come richiamato nella *Politica sulla Sostenibilità*, il Gruppo individua e valuta i rischi connessi alla tutela dei Diritti Umani internazionalmente riconosciuti, evitando di intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite che possano essere ricondotte a potenziali violazioni o abusi.

Tale presidio è stato rafforzato dalla *Direttiva per gli Investimenti responsabili* che sancisce il divieto di presentare ai Comitati competenti proposte di business riguardanti soggetti condannati per gravi reati, fra cui quello inerente la violazione dei Diritti Umani.

Nel corso dell'anno non è stato rilevato o segnalato alcun episodio di effettiva o presunta discriminazione o violazione dei Diritti Umani.

¹⁴) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore copre la totalità dei dipendenti in Italia e definisce il periodo minimo di confronto con le Organizzazioni Sindacali per la realizzazione di cambiamenti organizzativi rilevanti

5.5 Formazione e sviluppo professionale

[GRI 404-1]

Alla luce della crescente internazionalizzazione dell'attività del Gruppo, dell'evoluzione tecnologica dei servizi bancari e della continua trasformazione delle normative di settore, il Gruppo Mediobanca riconosce il ruolo strategico e la **centralità della formazione** e dell'**aggiornamento professionale delle proprie risorse**, elementi fondamentali nel processo di **valorizzazione delle persone**.

Il Gruppo favorisce in maniera continuativa e strutturata percorsi di formazione tecnica e manageriale, tenendo conto dei diversi apporti professionali. Al contempo promuove le soluzioni di autoformazione con iniziative adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dai diversi ruoli. Le iniziative formative sono differenziate in base al ruolo ricoperto e alla valutazione di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie capacità, nonché di coloro che devono acquisire nuove competenze per esigenze di struttura.

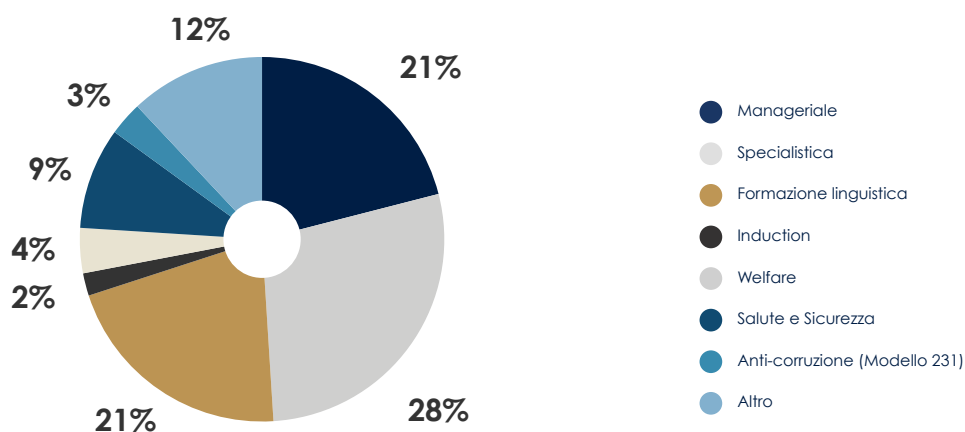
Nel corso dell'anno di rendicontazione sono state erogate 50.622 ore di formazione distribuite per il 49% agli impiegati, per il 44% ai quadri e per il 7% ai dirigenti. I corsi manageriali e specialistici sono stati impartiti in aula, mentre i corsi obbligatori e di lingua sono stati erogati tramite attività di e-learning. Le attività hanno riguardato, fra l'altro, la formazione specialistica (28%), la formazione linguistica (21%) e la formazione manageriale (21%).

All'interno della formazione obbligatoria, il Gruppo ha promosso nel corso dell'anno programmi finalizzati a rinforzare e diffondere la cultura della salute e della sicurezza della persona, la consapevolezza dei rischi sul luogo di lavoro e la promozione di comportamenti responsabili, per un totale di 4.441 ore di formazione. Nel corso dell'anno di rendicontazione, sono state inoltre erogate oltre 7.500 ore su tematiche obbligatorie, quali: modello 231, privacy, anti-corruzione, anti-riciclaggio, data protection, market abuse e information security.

Ore di formazione medie per genere e categoria professionale

2017/2018	Uomini	Donne	Totale
Top management	9	-	8,18
Dirigenti	8,05	22,45	10,02
Quadri	12,23	12,59	12,35
Impiegati	10,71	9,78	10,20
Totale	11,06	10,92	11

Ore di formazione suddivise per tipologia di formazione



Il Gruppo offre alle proprie risorse l'opportunità di effettuare esperienze temporanee presso altre unità organizzative in Italia o all'estero, al fine di ampliare i contenuti professionali e sviluppare la crescita delle competenze tecniche e manageriali delle risorse.

Le forme di mobilità interna assumono particolare rilievo nella gestione delle risorse appartenenti alle funzioni di controllo, come richiesto anche dalle Autorità di Vigilanza.

5.6 Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti

[GRI 404-3]

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

In coerenza con tale approccio, le *Politiche per la selezione, nomina, successione e valutazione dell'adeguatezza degli esponenti aziendali e dei Key Function Holders del Gruppo*, aggiornate a luglio 2018, disciplinano la successione degli amministratori esecutivi (tra cui Amministratore Delegato e Direttore Generale) e non, dei Sindaci e dei Key Function Holders e prevedono anche il piano di emergenza per il rinnovo dei vertici aziendali nel caso di un'ipotetica repentina necessità di sostituzione. Per quanto riguarda la successione degli amministratori esecutivi, Amministratore Delegato e Direttore generale, al Comitato Nomine è affidato il compito di selezionare un ristretto numero di Dirigenti del Gruppo da almeno tre anni, ritenuti in grado di succedere a tali posizioni. Tale selezione viene condotta con il supporto di Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica, Group HR e, se del caso, di un consulente specializzato. Il ristretto numero di Dirigenti viene tenuto continuamente aggiornato nel tempo, in modo tale che, all'occorrenza, il Comitato Nomine possa effettuare tempestivamente proposte al Consiglio di Amministrazione o all'Assemblea. Per quanto riguarda i Key Function Holders, soggetti non membri del Consiglio che hanno un'influenza significativa sulla direzione della Banca, sono state individuate 11 posizioni chiave (ricoperte da 12 individui), per le quali sono state definite e formalizzate le competenze che devono caratterizzarne i ruoli. Le posizioni individuate sono quelle dei responsabili delle funzioni di controllo, Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, responsabili delle aree di business del gruppo Mediobanca (CIB, Retail/Consumer, Private Banking, Principal Investing, CMB, MAAM) e Group HR Director.

L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, con il supporto di Group HR, identificano risorse interne in grado di garantirne la successione a breve e medio termine (senior talent pool), senza tuttavia trascurare il costante monitoraggio del mercato. Per costoro sono individuati percorsi di crescita e di sviluppo anche in termini di coinvolgimento in specifici progetti strategici, esposizione al board/comitati, rotazione internazionale e infragruppo. La selezione si basa sulla valutazione delle competenze professionali e tecniche, evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale, sulla prestazione e performance nel tempo, sul possesso e lo sviluppo delle competenze chiave di leadership.

Per quanto riguarda la capacità di attrarre nuovi giovani talenti, Mediobanca collabora costantemente con i migliori atenei del Paese, attraverso la partecipazione ad attività di selezione on campus e di employer branding.

Inoltre, organizza periodicamente eventi all'interno della propria sede principale e propone a studenti e giovani laureati diverse opportunità di incontro con i manager del Gruppo. Viene così dato modo ai giovani talenti di confrontarsi direttamente con professionisti del settore, al fine di ricevere un orientamento e supporto riguardo alle scelte formative e professionali.

Oltre a queste attività, Mediobanca sta ampliando la propria presenza sui principali Social Network, con particolare attenzione a LinkedIn, dove si sta definendo una sezione dedicata all'attrazione dei giovani talenti.

Il Gruppo garantisce, inoltre, agli studenti la possibilità di effettuare stage curriculari finalizzati al completamento del percorso accademico, fornendo loro, eventualmente, anche l'opportunità di utilizzare l'esperienza formativa per il progetto di tesi.

Infine, Mediobanca sta strutturando nuove strategie di employer branding, per la promozione del proprio brand quale *employer of choice*.

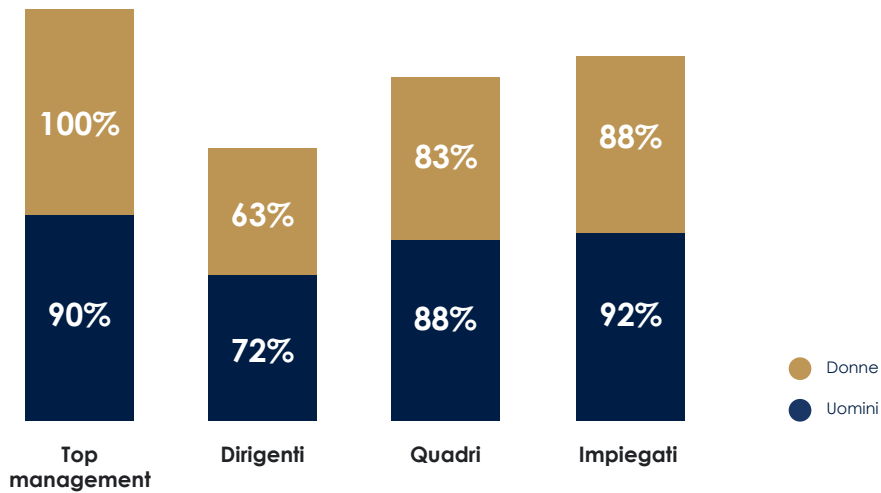
Il Gruppo persegue una logica di sviluppo professionale costruttiva e orientata al raggiungimento dei risultati nel lungo periodo. A dimostrazione di tale impegno, sono stati adottati strumenti a supporto della valutazione delle persone per costruire percorsi di sviluppo e formazione coerenti ed efficaci per il business. Il Performance Evaluation è il sistema di valutazione delle performance individuali che risponde alla necessità di rendere obiettiva la valutazione e la responsabilità delle persone.

In quest'ottica, all'inizio di ogni esercizio vengono assegnati e discussi con ogni responsabile gli obiettivi (professionali, gestionali, di sviluppo personale e aziendali) di ciascun dipendente in base al profilo professionale, al ruolo organizzativo ricoperto e agli obiettivi strategici dell'unità di appartenenza. Una volta terminata l'attività o il progetto, ciascun dipendente viene valutato in base ai risultati raggiunti.

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

Nel corso dell'anno di rendicontazione sono state valutate 3.999 persone (58% uomini e 42% donne) corrispondenti a circa l'87% della popolazione aziendale.

Dipendenti del Gruppo valutati per categoria professionale



In stretta connessione con il processo di valutazione, si concretizza quello di avanzamento di carriera. Il personale può essere coinvolto nelle scelte di crescita professionale legate alla copertura di nuovi ruoli organizzativi, al passaggio a un nuovo livello contrattuale o all'assegnazione di un nuovo corporate title, in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. Il responsabile dell'unità di appartenenza insieme a Group HR propongono la promozione, che, nel caso di personale dirigenziale, deve essere approvata dal Direttore Generale e/o dall'Amministratore Delegato.

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

5.7 Incentivi, benefit e retribuzione del personale

[GRI 401-2], [GRI 401-3], [GRI 405-2]

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

Il Gruppo tiene in particolare considerazione la gestione delle politiche retributive, con costante attenzione al rispetto delle normative e del Codice di autodisciplina relativamente alla strutturazione dei pacchetti retributivi, alle modalità e strumenti di erogazione delle sue diverse componenti. Garantisce inoltre che tutti i suoi dipendenti siano trattati senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione, forme pensionistiche complementari e benefit. Le politiche retributive sono approvate annualmente dall'assemblea degli azionisti con un documento separato e specifico.

I pacchetti retributivi sono strutturati in modo da

- ◆ bilanciare le componenti di retribuzione fissa e variabile nel tempo (pay mix)
- ◆ attuare un approccio flessibile alla remunerazione
- ◆ favorire l'orientamento alle performance in funzione del ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve termine
- ◆ valutare annualmente il posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento, anche con la collaborazione di consulenti specializzati

Rapporto retribuzione base e remunerazione donne/uomini per categoria professionale¹⁵

2017/2018	Retribuzione base	Remunerazione
Dirigenti	74%	73%
Quadri	87%	90%
Impiegati	97%	96%

15) Le informazioni relative alla retribuzione del Top Management non verranno rendicontate in forma completa per motivi di riservatezza e di possibile riconducibilità dei dati a singole persone

In linea con il mercato, i pacchetti retributivi sono completati da alcuni benefit che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari. I piani di benefit sono talvolta differenziati per famiglie professionali, ma non prevedono sistemi individuali discrezionali. Il fondo pensione integrativo aziendale è stato costituito nel dicembre 1998 per tutto il personale e le aliquote di contribuzione sono differenziate per categorie e anzianità aziendale.

Inoltre, 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, 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.

Nell'ambito degli strumenti equity a servizio delle politiche di remunerazione sono stati varati piani di performance shares e, nel passato, piani di stock option e performance stock option.

Nel corso del periodo di rendicontazione 177 dipendenti, appartenenti alle diverse categorie professionali, hanno usufruito del congedo parentale (il 100% degli aventi diritto). Il tasso di ritorno al lavoro dopo il congedo parentale¹⁶ è del 99%¹⁷.

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

2017/2018	Uomini	Donne	Totale
Top management	-	-	-
Dirigenti	-	3	3
Quadri	2	28	30
Impiegati	2	142	144
Totale	4	173	177

16) Rapporto tra i dipendenti che hanno usufruito del congedo e i dipendenti rientrati al lavoro dopo il congedo parentale

17) Al termine del periodo di congedo parentale un'unica dipendente donna non è rientrata al lavoro

5.8 Commitment, engagement e soddisfazione dei dipendenti

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

Nel 2017 Mediobanca, con il supporto di una primaria società di ricerche di opinioni e di mercato, ha realizzato un'analisi di engagement rivolta ai dipendenti, con l'obiettivo principale di indagarne la soddisfazione.

Si è voluto inoltre testare il livello di percezione e accettazione da parte dei dipendenti del processo di trasformazione in atto in azienda, sia in assoluto che in rapporto al mercato di riferimento. Il processo di cambiamento avviato negli ultimi anni, infatti, ha visto l'inserimento di nuove risorse con diverse esperienze professionali, con un conseguente periodo di comprensione e assimilazione.

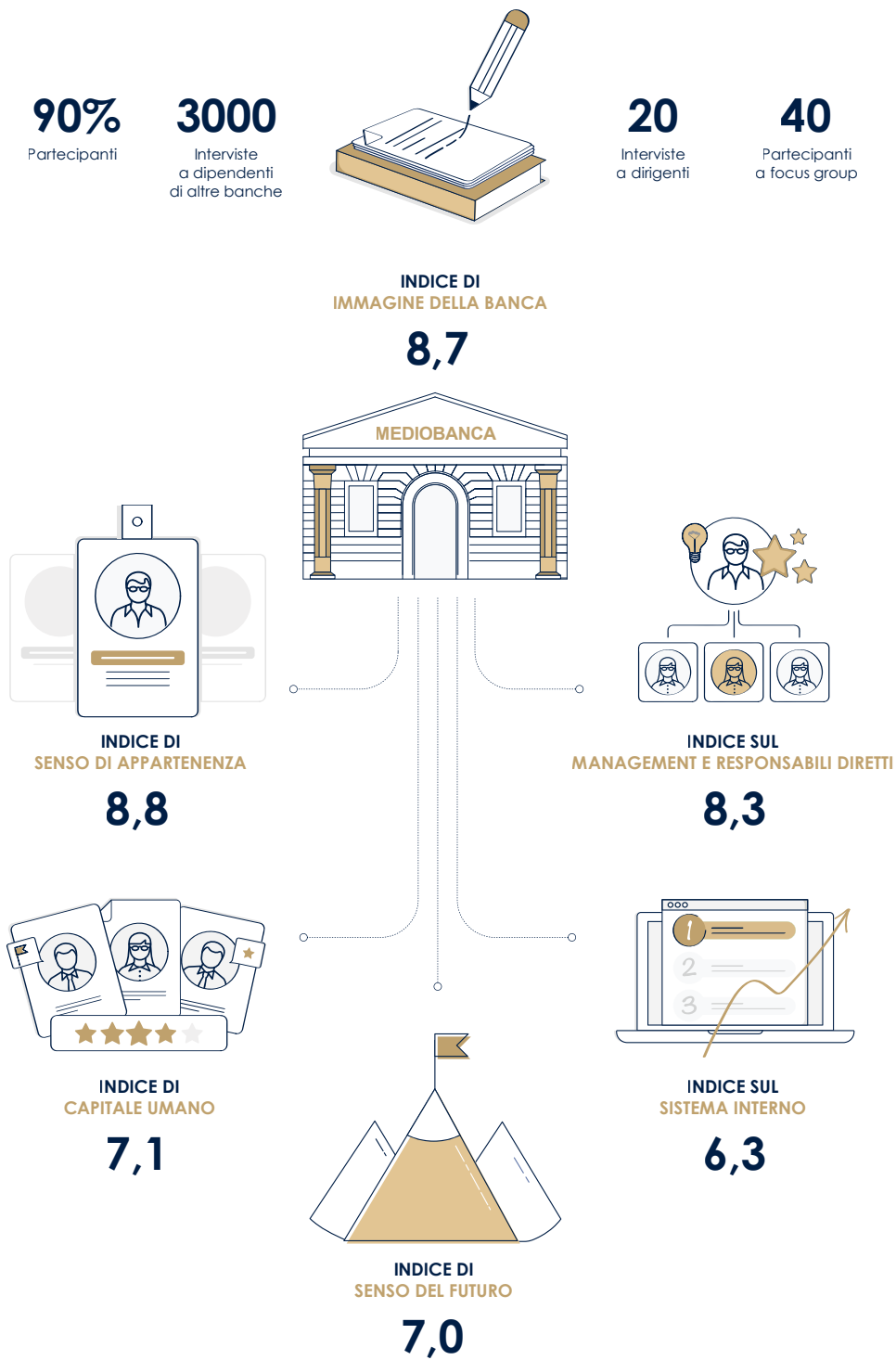
Oggetto dell'analisi sono stati i seguenti aspetti

- ◆ il grado di resilienza, cioè la capacità di affrontare le sfide attuali e prospettiche
- ◆ il livello di ingaggio in relazione al brand e ai valori aziendali
- ◆ la percezione del benessere aziendale

L'analisi di engagement si è svolta per mezzo di interviste one-to-one, focus group e questionari online, coinvolgendo tutta la popolazione aziendale, con un tasso di partecipazione pari al 90%. Tramite un'analisi di benchmark è stato possibile confrontare i risultati ottenuti dal Gruppo rispetto al mercato, attestando che Mediobanca si posiziona al di sopra della media delle altre banche.

I principali elementi positivi emersi sono: valore della banca e attenzione ai clienti, orgoglio di appartenenza e dedizione, capacità di motivazione da parte dei responsabili, capacità del management, forza attrattiva e clima interno. Mediobanca è un istituto che stimola il senso di appartenenza e di cui i dipendenti sono fieri, una banca con un management riconosciuto e apprezzato e dei capi ritenuti competenti ed efficaci. Inoltre il clima interno e l'atmosfera percepiti dai dipendenti contribuiscono positivamente al benessere aziendale.

Gli aspetti su cui focalizzarsi nei prossimi anni sono l'**investimento sulle persone**, sia in termini formativi che di **valorizzazione dei singoli** e la **comunicazione interna** finalizzata ad accrescere il **senso di appartenenza**.



In seguito alle risultanze emerse dall'indagine di clima, Group HR ha avviato un progetto di ridefinizione della struttura e degli strumenti della Comunicazione Interna. L'obiettivo è quello di promuovere una comunicazione inclusiva e dinamica attraverso il rinnovamento del linguaggio comunicativo e l'ampliamento di forme di coinvolgimento, sia per diffondere la cultura e i valori aziendali sia per creare un clima lavorativo che risponda alle esigenze dell'organizzazione

5.9 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti

[GRI 102-15], [GRI 403-1], [GRI 403-2], [GRI 403-3], [GRI 403-4]

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

A tale scopo, è stato implementato un efficace sistema di gestione, coordinato e gestito da un Comitato Sicurezza - Servizio Prevenzione e Protezione - composto da un Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), un medico competente esterno, un Group Safety Manager interno all'organizzazione e da un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

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

Il Comitato Sicurezza ha la responsabilità di: garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti, quali ad esempio il Decreto Lgs. 81/08; definire le linee guida di salute e sicurezza; coordinare le attività di monitoraggio e, ove necessario, di miglioramento delle condizioni di sicurezza. Il Servizio di prevenzione e protezione del Comitato copre la totalità dei dipendenti in perimetro normativo. In sede di definizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) il Gruppo ha identificato tra i principali rischi quelli relativi alla presenza di impianti e apparecchi elettrici, all'utilizzo delle attrezzature munite di videoterminali, allo stress da lavoro-correlato e, infine, il rischio di rapina, in particolare per l'area retail.

Inoltre, come previsto dal Decreto Lgs. 81/08, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nominati nelle diverse società del Gruppo partecipano ad attività specifiche quali riunioni di sicurezza, ispezioni e redazione di documenti, oltre a rappresentare i lavoratori durante le riunioni sindacali. È possibile considerare rappresentati in fase di definizione degli accordi formali il 100% dei dipendenti delle società italiane del Gruppo.

Temi materiali	Rischi identificati da Mediobanca	Attività di mitigazione
Gestione e valutazione sistematica dei rischi e Brand reputation	Valutazione e gestione non adeguate del rischio di salute e sicurezza e conseguenti danni reputazionali o perdite operative	<ul style="list-style-type: none"> Interventi formativi specifici, ad esempio sulla corretta evacuazione in caso di incendi o sul rischio rapina
Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	Rischio rapina nell'area retail	<ul style="list-style-type: none"> Formazione specifica al personale sul rischio rapina Valutazione del rischio rapina e progetto di adeguamento di tutte le filiali Compass per ridurre il verificarsi di rapine nel retail

La valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei collaboratori ha contribuito a mantenere estremamente basso il numero degli infortuni sul posto di lavoro registrati lo scorso anno. A tale proposito, il Gruppo si impegna a monitorare gli indicatori relativi agli indici infortunistici anche al fine di prevenire e ridurre il verificarsi di infortuni. Nel corso del periodo di rendicontazione si sono verificati nel Gruppo 63 infortuni, di cui 4 sul lavoro (2 uomini e 2 donne) e 59 in itinere (31 uomini e 28 donne), la maggior parte (61) avvenuti in Italia.

2017/2018	Totale	Uomini	Donne
Indice di gravità ¹⁸	0,11	0,31	0,20
Indice di frequenza (o tasso di infortunio) ¹⁹	6,74	8,44	7,45

Non è stato registrato alcun incidente mortale, né tra i dipendenti, né tra i più stretti collaboratori esterni; inoltre non sono stati registrati casi di malattia professionale. Il tasso di assenteismo dei dipendenti si è attestato al 19,17%.

Il Gruppo, pur non avendo attività ad alto rischio, adotta un approccio di tipo preventivo attraverso costanti verifiche nelle proprie sedi, organizzazione di riunioni periodiche sul tema della sicurezza con i diversi referenti responsabili, pianificazione di corsi di formazione (4.441 ore di formazione erogate all'interno del Gruppo nel periodo di rendicontazione) e attività di comunicazione e sensibilizzazione. Nel corso dell'anno, inoltre, sono state realizzate importanti iniziative quali: il completamento del piano di formazione per nuovi assunti e l'aggiornamento per i dipendenti in ambito salute e sicurezza, nonché l'aggiornamento del sistema di evacuazione in caso di emergenza e incendio.

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

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

COLLETTIVITÀ

6.1 Clienti

6.1.1 Politiche e rischi rilevanti

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

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

I rapporti contrattuali e le comunicazioni sono improntati a principi di correttezza, professionalità e trasparenza. I clienti sono informati in modo chiaro e completo sui prodotti e servizi offerti e relative condizioni applicate, facilitandone comprensione e scelte consapevoli. Gli eventuali reclami sono gestiti con sensibilità e costituiscono opportunità di miglioramento, per superare conflittualità e migliorare fiducia e soddisfazione dei clienti.

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

Pur in assenza di specifici obblighi, il Gruppo Mediobanca ha adottato una politica di business conduct che declina nell'operatività della banca i principi definiti a livello internazionale, in particolare dalla FCA - Financial Conduct Authority, autorità inglese di supervisione, che dal 2013 ha sviluppato un approccio focalizzato sul rispetto dei principi di condotta e sul relativo concetto di conduct risk, inteso come il rischio che i comportamenti e le azioni dei dipendenti dell'istituzione finanziaria siano contrari ai principi di diligenza, correttezza e professionalità verso i clienti.

Temi materiali	Rischi identificati da Mediobanca	Attività di mitigazione
Innovazione, multicanalità e digitalizzazione	Compliance a leggi e regolamenti e rischio operativo	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Costante presidio da parte delle strutture di IT Regulation, IT Compliance & Business continuity e IT Risk and Cyber Security ◆ Applicazione di procedure per il controllo della compliance consolidate e aggiornamento costante delle stesse ◆ Costante investimento nell'aggiornamento delle procedure applicate e degli applicativi utilizzati ◆ Attività di formazione e comunicazione ai dipendenti
Protezione e data security	Tutela della privacy e dei dati dei clienti e rischio informatico	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Costante presidio da parte della struttura di IT Risk and Cyber Security ◆ Utilizzo di applicativi con verifica sul workflow a livello centrale ◆ Controlli ex-ante e ex-post a livello centrale ◆ Controlli di primo livello da parte dei private banker e degli assitant banker ◆ In Mediobanca, CheBanca! e Compass viene presentato periodicamente ai CdA un Rapporto sintetico sullo stato del rischio informatico
Stabilità, regolamentazione e resilienza del sistema finanziario	Rimborso del credito	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Applicazione di processi di erogazione del credito sviluppati per mitigare il rischio di credito ◆ Utilizzo di sistemi di garanzia al credito: credito controgarantito con pegno sugli asset depositati presso la banca ◆ Procedure con diversi livelli approvativi delle pratiche di richiesta credito e costante monitoraggio sulla capacità di rimborso
Stabilità, regolamentazione e resilienza del sistema finanziario	Perdita di competitività (offerta non allineata alle best practice del settore)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Monitoraggio, affinamento ed innovazione dell'offerta a livello centrale ◆ Comunicazione costante e promozione del dialogo fra la struttura centrale, i private banker e i clienti per cogliere esigenze di mercato e suggerimenti
Trasparenza delle informazioni riguardo prodotti e servizi	Rischio di frode sui pagamenti	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Compass, CheBanca! e Mediobanca Private Banking adottano sistemi anti-frode e sistemi per l'autenticazione del Cliente sull'Home Banking e la disposizione dei pagamenti via internet che permettono di intercettare e bloccare transazioni sospette, in tempo reale. Inoltre, sul sito, sono fornite diverse informazioni per rendere i clienti più consapevoli sull'argomento

6.1.2 Clienti del Gruppo

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

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

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

Corporate & Investment Banking

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

Nel 2018 Mediobanca è stata nominata *Italy's best investment bank* nell'ambito degli *Euromoney Awards for Excellence 2018*.

Consumer Banking

Si rivolge alle famiglie, a supporto delle loro necessità di spesa e a sostegno dei consumi, primari e voluttuari, nelle diverse forme del prestito personale, della carta di credito e della cessione del quinto dello stipendio o della pensione.

Compass, che opera attraverso 181 punti vendita distribuiti su tutto il territorio nazionale, nel proprio operato si ispira ai valori di rispetto, competenza, trasparenza e cura per clienti e partner.

Wealth Management

Si rivolge prevalentemente alle persone fisiche con l'offerta di prodotti di risparmio e servizi di investimento e gestione del patrimonio, diversificati per fascia di clientela. La divisione comprende anche l'erogazione di mutui ipotecari e l'attività di gestione di fondi per clientela istituzionale.

Mediobanca Private Banking al servizio di persone fisiche e imprese che necessitano di servizi volti alla gestione, organizzazione, valorizzazione, protezione e trasmissione del patrimonio, finanziario e non. La presenza di Mediobanca Private Banking sul territorio si articola in 11 filiali e un'estesa rete di private bankers.

CheBanca! è la banca multicanale del Gruppo, che si rivolge a tutti i target di clientela privata, ed in particolare alla clientela affluent. Oltre ai classici prodotti bancari reinterpretati in chiave moderna, offre anche una qualificata consulenza professionale per il risparmio e gli investimenti.

6.1.3 Soddisfazione dei clienti e qualità del servizio

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

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

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

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

Compass

Le indagini svolte da Compass nel corso dell'ultimo esercizio hanno coinvolto circa 1.600 persone ed evidenziano un trend della soddisfazione dei clienti in crescita. Tra i comparti che appaiono più apprezzati si confermano quelli della cessione del quinto dello stipendio e dei prestiti personali.

Compass effettua, inoltre, un'indagine telefonica di customer satisfaction rispetto al servizio di chiamata in entrata (inbound). Le risposte spontanee rilasciate da circa 44mila clienti nel corso dell'esercizio appena terminato evidenziano un livello totale di soddisfazione per l'86% dei rispondenti.

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

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

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

- ◆ Indagini telefoniche e online: analisi volte a comprendere atteggiamenti e/o esperienze rispetto ad un determinato prodotto/processo

- ◆ Mystery shopping: indagini di carattere qualitativo effettuate presso i competitor (punti vendita o canali di contatto remoto) per valutare l'offerta di prodotto, il merchandising e l'esperienza cliente
- ◆ Focus group: indagini di carattere qualitativo volte alla raccolta di opinioni o atteggiamenti verso un nuovo prodotto, processo o nuova comunicazione tramite una discussione di gruppo
- ◆ Interviste individuali: indagini di carattere qualitativo, che, al pari dei focus group, accolgono opinioni e atteggiamenti rispetto ad un'offerta/comunicazione/processo
- ◆ Analisi desk: analisi di materiale di comunicazione o di prodotto. Compass svolge un'analisi della concorrenza in via continuativa

Infine, Compass Banca da oltre tre anni ha realizzato un Osservatorio dedicato ai convenzionati con la raccolta non solo del loro percepito sul contesto di mercato ma anche sulle prospettive future.

CheBanca!

Anche per CheBanca! gli indici di soddisfazione del cliente continuano ad essere significativamente superiori rispetto al campione delle banche tradizionali.

Da sempre attenta all'ascolto della propria clientela, attraverso tutti i touch point a disposizione, comunica ai propri clienti attraverso i canali Direct Email Marketing, SMS, Home Banking e App grazie ad un sistema di Customer Relationship Management evoluto. All'interno dell'Home Banking sono stati inoltre introdotti meccanismi di raccolta feedback.

Da settembre 2017, inoltre, CheBanca! ha introdotto una rilevazione mensile sull'immagine e le caratteristiche del brand, in modo da poter affiancare alla rilevazione strategica annuale anche una misurazione più puntuale. Infine, viene effettuata una sentiment analysis sui principali social media, per monitorare il posizionamento del brand e individuare eventuali criticità, che potrebbero causare danni reputazionali alla Banca.

Mediobanca Private Banking

Data l'importanza che la riservatezza riveste nelle relazioni con la propria clientela, Mediobanca Private Banking, non utilizza survey. Tuttavia, il costante dialogo fra i consulenti e i clienti consente di rilevare il grado di soddisfazione e quindi di affinare l'offerta di servizi in maniera tempestiva. Periodicamente vengono inoltre organizzati eventi su tutto il territorio, durante i quali si affrontano tematiche di particolare rilievo nella gestione, valorizzazione o protezione del patrimonio.

Grazie alla cura riservata ai propri clienti, in occasione dei *World Finance Wealth Management Awards 2017*, Mediobanca Private Banking è stata premiata come *Best Wealth Management Provider* in Italia.

Compagnie Monégasque de Banque

Si è nuovamente aggiudicata il premio di *Best Private Bank of the Year* assegnato ogni anno da *International Banker*. Secondo la giuria CMB si è distinta per il suo approccio unico nel servizio al cliente, basato su una piramide di valori trasversale che comprende: impegno, innovazione, diversità e ambiente.

Inoltre, la rivista internazionale *The European*, in collaborazione con il Gruppo Thomson Reuters, ha assegnato a CMB i premi *Best Customer Service Private Bank in Monaco* per il secondo anno consecutivo e *Monaco Banking Ambassador*.

Infine, ha ricevuto il riconoscimento di *Best Private Bank in Monaco* nell'edizione 2018 degli awards organizzati della rivista internazionale *World Finance*, che premia le istituzioni bancarie che si distinguono per eccellenza, capacità di innovazione, politica manageriale, *know-how* e qualità dei servizi offerti.

6.1.4 Trasparenza delle informazioni riguardo prodotti e servizi

[GRI 417-1]

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

Compass è da sempre attenta alla relazione con i consumatori testimoniata anche dai Valori a cui si ispira tra i quali assume un ruolo fondamentale la trasparenza intesa come la correttezza nei rapporti con il mercato in un'ottica di lungo periodo.

A tale proposito, **Compass** ha pubblicato sul proprio sito la guida *Il Credito ai consumatori in parole semplici*, realizzata da Banca d'Italia, per fornire indicazioni pratiche su come scegliere un finanziamento e determinarne i costi, illustrando anche i principali diritti dei clienti. Sul sito si possono inoltre consultare tutti i documenti di trasparenza relativi all'offerta in essere, la *Guida all'Arbitro Bancario Finanziario*, guida ABI per il Trasferimento dei Servizi di Pagamento, la tabella contenente i tassi effettivi globali medi rilevanti ai fini della normativa in materia di usura, le condizioni di utilizzo del servizio di Firma Elettronica Avanzata Grafometrica e i report annuali sulla gestione dei reclami.

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

CheBanca! si rivolge ai propri clienti attraverso diversi canali, tra cui la propria pagina Facebook, che conta quasi 200 mila follower, tramite un piano editoriale ricco di contenuti di servizio, di engagement e di educazione finanziaria.

Nell'ambito della protezione degli investitori e della struttura dei mercati, in **Mediobanca** e **CheBanca!** si è svolto un importante processo di adeguamento alla nuova normativa MiFID II, in vigore da gennaio 2018. Tale revisione amplia la precedente disciplina (MiFID) in materia di prestazione dei servizi di investimento, introducendo maggiori presidi a tutela degli investitori, anche mediante un rafforzamento degli obblighi informativi ex ante ed ex post e meccanismi di product governance nel collocamento dei prodotti finanziari.

6.1.5 Inclusione finanziaria, accesso alle risorse ed educazione finanziaria

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

CheBanca!

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

Dal 2015 **CheBanca!**, inoltre, ha istituito **Yellow Advice**, una piattaforma cui ogni utente può accedere per approfondimenti sul mondo finanziario, con la possibilità di consultare un vero e proprio dizionario dei termini finanziari e seguire lezioni online. **Yellow Advice** propone anche quiz per testare il livello di conoscenza in materia di chi vuole iniziare a muovere i primi passi nel mondo degli investimenti.

Compass

Anche **Compass** promuove percorsi di educazione finanziaria pubblicando sul proprio sito una serie di pillole video che, in modo semplice, illustrano concetti finanziari per approfondire temi che toccano sia l'ambito del risparmio che del credito. I contenuti sono stati sviluppati dall'Associazione dei Docenti di Economia dei Mercati e degli Intermediari Finanziari (ADEIMF) con il sostegno

dell'Associazione Italiana del Credito al Consumo e Immobiliare (Assofin).

Il contributo di Compass all'inclusione finanziaria e all'accessibilità si concretizza anche nelle diverse iniziative di comunicazione commerciale in lingua straniera²⁰.

Infine, ai clienti che ne fanno richiesta, con ISEE inferiore a € 8.000, viene proposto il conto base per fasce socialmente svantaggiate che garantisce condizioni agevolate con l'esenzione dalle spese di apertura e chiusura e dal pagamento del bollo.

Mediobanca Private Banking

I consulenti di Mediobanca Private Banking svolgono una costante attività di formazione finanziaria per i propri clienti al fine di permettere a questi ultimi di valutare in modo consapevole le soluzioni e i servizi proposti. Vengono inoltre organizzati eventi formativi su temi di rilievo, quali: fiscalità, passaggio generazionale e nuovi strumenti di investimento.

Inoltre, viene offerto il servizio di online banking che garantisce ampia accessibilità, report e rendiconti relativi alle proprie posizioni e consente l'attività dispositiva su alcuni servizi di pagamento.

Mediobanca SGR

Ad aprile 2016, Mediobanca SGR ha lanciato il secondo Mediobanca Fondo per le Imprese 2.0 che ha raccolto tramite due closing un importo complessivo di 105 milioni di euro e ha già effettuato 3 investimenti. Il fondo contribuisce a finanziare piccole e medie imprese domestiche, con fondamentali solidi, che necessitano di risorse finanziarie per fronteggiare i propri piani di sviluppo e di crescita nel medio periodo.

Compagnie Monégasque de Banque

CMB ha realizzato l'*Accademia per le Donne e la Finanza*, un programma educativo volto a far acquisire alle clienti femminili le competenze finanziarie per gestire il patrimonio familiare. Nel 2018 ha lanciato l'*Accademia per la Filantropia* con l'obiettivo di approfondire i temi legati a questa materia.

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

20) Il 7% della base di clientela retail di Compass infatti ha cittadinanza straniera (dato maggio 2017)

Si è appena conclusa la fase di test della nuova edizione del progetto, che verrà lanciato a ottobre 2018 con il nome **Crescere, che impresa!**.

Questa nuova edizione triennale, che prevede sempre il coinvolgimento dei dipendenti del Gruppo, si focalizza sulle scuole di alcune zone disagiate di Puglia, Sicilia, Toscana, Liguria, Lombardia. Le novità introdotte sono

- ◆ piattaforma digitale: contenuti digitali per le lezioni in classe, kit didattico per la classe e family activity kit
- ◆ moduli e-learning per volontari e insegnanti: sezione online informativa sul programma, preparazione lezione in classe, sviluppo community volontari JA e insegnanti
- ◆ laboratori didattici JALab: sensibilizzazione al programma con un laboratorio gratuito per ragazzi e genitori

L'obiettivo per l'anno 2018-2019 è il coinvolgimento di oltre 8.700 studenti con la partecipazione di circa 230 volontari.

6.1.6 Investimenti responsabili e prodotti sostenibili

La *Politica di Gruppo sulla Sostenibilità* costituisce il punto di partenza per la definizione della *Direttiva per gli Investimenti Responsabili* che pone alla base delle decisioni di investimento e finanziamento la valutazione di fattori non solo economici, ma anche ambientali e sociali. Il Gruppo ritiene infatti che le scelte di investimento responsabile favoriscano la reputazione del brand e il consolidamento della fiducia di mercati e investitori.

L'approccio del Gruppo mira ad identificare, valutare, prevenire e ridurre potenziali rischi derivanti da investimenti e finanziamenti a controparti coinvolte in gravi eventi che abbiano comportato impatti negativi su ambiente, diritti umani e diritti dei lavoratori, corruzione e terrorismo. Il Gruppo non investe in quelle attività potenzialmente non in linea con gli standard internazionali o ritenute gravemente dannose per l'ambiente o la società. La *Direttiva*, approvata dal Comitato di Sostenibilità e condivisa con il Comitato Rischi, prende come principi di riferimento la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, i 10 principi *Global Compact* delle Nazioni Unite, i *PRI - Principles for Responsible Investment*, e gli *Equator Principles*.

Il processo definito dalla *Direttiva per gli Investimenti Responsabili* prevede

- ◆ fase di pre-valutazione della controparte sulla base di alcuni criteri di esclusione a priori. Sono esclusi quei soggetti nei cui confronti sia stata emessa sentenza di condanna negli ultimi 10 anni con riferimento a reati di riciclaggio o finanziamento del terrorismo, violazione dei diritti umani,

- ◆ detenzione, produzione e/o diffusione di materiale pedopornografico, disastro ambientale, associazione per delinquere, associazioni di tipo mafioso anche straniere e quei soggetti che producono armi che violano i fondamentali principi umanitari (bombe a grappolo, mine anti-uomo, armi nucleari, chimiche o batteriologiche)
- ◆ fase di valutazione nella quale è richiesta l'analisi approfondita delle proposte provenienti da soggetti che, sulla base di fonti affidabili, siano e/o siano stati indagati o condannati (senza limiti di tempo) con riferimento ai reati di: riciclaggio, finanziamento del terrorismo o corruzione, violazione dei diritti umani, detenzione, produzione e/o diffusione di materiale pedopornografico, disastro ambientale, associazione per delinquere; associazioni di tipo mafioso anche straniere
- ◆ decisione di investimento sulla base della valutazione effettuata

Il Gruppo Mediobanca ha inoltre deciso di sviluppare un approccio di investimento sostenibile e responsabile inserendo nella propria offerta prodotti ESG (Environmental, Social and Governance). I criteri ESG perseguiti da Mediobanca sono rispettosi dell'ambiente, dei diritti umani e delle pratiche di governo societarie.

Mediobanca Private Banking, in particolare, attua tutti i controlli e le verifiche necessarie per rispettare le normative relative al finanziamento del terrorismo e al riciclaggio di denaro, ed è estremamente attenta e selettiva nella scelta dei soggetti, sia clienti, sia partner, con cui avvia un dialogo, svolgendo sempre preventivamente un'analisi sul profilo dei soggetti interessati.

Mediobanca SGR offre la possibilità di investire nel *Mediobanca Social Impact*, un fondo di investimento bilanciato globale, certificato ESG, con devoluzione a scopo filantropico. Tale fondo è strutturato in modo da assicurare a ciascun ente benefico un flusso di ricavi ricorrenti nel tempo che permette agli investitori di sostenere in maniera continuativa e senza alcun costo aggiuntivo l'ente benefico di riferimento. Mediobanca SGR, infatti, devolve a favore degli enti benefici i 2/3 delle commissioni di gestione, che sono comunque in linea con il mercato e con prodotti di risparmio gestito assimilabili. Nel corso dell'anno di rendicontazione, mediobanca SGR ha devoluto 267.000 euro agli enti filantropici aderenti al fondo.

CheBanca! ha dimostrato il proprio interesse per prodotti finanziari etici e sostenibili già dal 2015, promuovendo e partecipando al collocamento di un bond, emesso dalla Banca Mondiale, per finanziare attività volte a contrastare gli effetti del cambiamento climatico. La banca, inoltre, promuove e colloca strumenti che considerano i fattori ambientali e sociali nella selezione e gestione del portafoglio.

I consulenti CheBanca!, consapevoli che l'offerta ESG risponde alle aspettative dei propri clienti, propongono sempre più frequentemente strumenti in linea con i criteri di sostenibilità.

Infine, **Mediobanca** ha agito in qualità di *Joint Bookrunner* e di *Dealer Manager* nelle operazioni di emissione dei green bond di Iren e di Enel finalizzati al finanziamento di progetti *green*.

All'estero, **RAM Active Investments**, primario gestore a livello europeo recentemente acquisito da Mediobanca (69% del capitale) incorpora i temi ambientali, sociali e di governance (ESG) nei processi di analisi e nelle decisioni sugli investimenti. Dal settembre 2015 RAM Active Investments è diventata firmataria dei Principi per l'investimento responsabile (PRI) delle Nazioni Unite²¹.

Nel 2018 **Compagnie Monégasque de Banque** ha lanciato un Mandato di gestione ESG che prevede di investire in aziende e in Paesi che contribuiscono allo sviluppo e al futuro della società e si impegnano a costruire un mondo migliore, selezionando quindi veicoli di investimento che rispondono ai valori ESG secondo l'approccio *Best in Class*.

6.1.7 Innovazione, multicanalità e digitalizzazione

Il Gruppo Mediobanca, consapevole che tecnologia e digitalizzazione siano fondamentali per offrire un servizio di eccellenza, ha avviato una progressiva trasformazione della struttura di Information Technology, con l'obiettivo di fronteggiare al meglio la metamorfosi del settore bancario, le nuove esigenze della clientela, le richieste regolamentari e di Cyber security, garantendo la sostenibilità del business nel lungo termine. Il percorso avviato intende far evolvere i sistemi IT tradizionali verso approcci più agili e dinamici in grado di adattarsi a nuove modalità di business, anche attraverso l'adozione di tecnologie di automazione e intelligenza artificiale.

Il Gruppo si pone anche l'obiettivo di sperimentare sistematicamente e valutare l'adozione incrementale di tecnologie fortemente innovative, ancora in fase sperimentale e potenzialmente disruptive, con un approccio di *Test & Learn*.

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

CheBanca!, nata con un modello multicanale ed innovativo, è cresciuta negli anni sia nell'offerta del prodotto che nel modello di servizio, spesso anticipando i cambiamenti del mercato. La banca mette a disposizione dei propri clienti strumenti all'avanguardia che consentono un'interazione

21) Mediobanca ha finalizzato l'acquisizione del 69% di Ram Active Investments lo scorso mese di marzo. Considerata l'acquisizione così recente, Ram non rientra nel perimetro di reporting di quest'anno

multicanale integrata. Tra questi si segnalano

- ◆ piattaforma di software integrata *Yellow Advice* che permette ai consulenti di creare ed eseguire piani personalizzati di investimento per i clienti
- ◆ App gratuita tramite la quale è possibile effettuare gran parte delle operazioni bancarie direttamente dal proprio Smartphone
- ◆ servizio Samsung Pay che consente di pagare avvicinando il proprio smartphone ad un POS abilitato
- ◆ Firma Elettronica Avanzata (FEA)
- ◆ web collaboration con cui è possibile autorizzare da remoto le proposte di consulenza ricevute

Nel corso del 2016 **Compass** ha realizzato un progetto di raccolta firma elettronica avanzata grafometrica. La *Compass Key* offerta ai clienti permette di sottoscrivere validamente contratti di prodotti finanziari che hanno la stessa efficacia giuridica e probatoria delle scritture private. Inoltre ha realizzato la dematerializzazione della contrattualistica presso le filiali dirette, ampliandola ad oltre la metà dei contratti di prestiti finalizzati. Infine, si segnala lo sviluppo di una piattaforma di collaborazione (chat e cobrowsing) sull'applicativo di richiesta dei prestiti personali on line.

6.1.8 Protezione dei dati personali e data security

[GRI 418-1]

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

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

Ciascuna società ha la responsabilità del trattamento e della protezione delle informazioni, per garantire la quale sono stati identificati obiettivi e principi di sicurezza, in coerenza con la propensione al rischio definita a livello aziendale. A tale scopo il Consiglio di Amministrazione di Mediobanca ha approvato una *Politica di protezione dei dati personali* che identifica i principi più importanti cui attenersi.

Il Gruppo si propone di aumentare la propria capacità di individuare le minacce attraverso un continuo processo di miglioramento del proprio sistema di controllo di sicurezza e l'implementazione di soluzioni e servizi di Cyber Intelligence.

Relativamente alla **protezione dei dati personali**, nel corso del 2018, per ottemperare alle nuove norme del Regolamento europeo 2016/679 (GDPR- General Data Protection Regulation), Mediobanca ha costituito l'unità Group Data Protection e nominato il Data Protection Officer di Gruppo.

Più in particolare, nell'ambito del Progetto Privacy/GDPR avviato già nel 2017, Mediobanca e le proprie controllate hanno

- ◆ rivisto e modificato le informative sulla Privacy e inviato ai responsabili del trattamento le nuove nomine e gli accordi sulla protezione dei dati
- ◆ aggiornato i manuali e le procedure interne relative a: registro dei trattamenti, valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, gestione dei consensi, gestione dei diritti degli interessati, data retention, gestione degli eventi di data breach, cifratura e mascheramento dei dati
- ◆ aggiornato i propri siti web per includere maggiori informazioni circa la protezione dei dati personali
- ◆ istituito un registro dei trattamenti e condotto una valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali ove necessaria
- ◆ mappato e identificato le applicazioni IT che devono essere mascherate o crittografate. Su alcune di queste sono già state implementate delle misure per accrescerne la sicurezza

Riguardo alla tutela dei dati personali, durante l'anno di rendicontazione, sono pervenuti 8 reclami a CheBanca! di cui 5 fondati; nessuno di questi è stato presentato direttamente al Garante per la protezione dei dati personali ex art. 77 del Regolamento UE 679/2016 (GDPR).

Per quanto riguarda Compass Banca, durante l'anno di rendicontazione, sono pervenuti 271 reclami, di cui 15 fondati; si segnala che 3 reclami sono stati presentati direttamente al Garante per la protezione dei dati personali ex art. 77 del GDPR.

Non si sono registrati casi di violazioni di dati personali (c.d. data breach) all'interno del Gruppo.

Per quanto concerne la **data security**, nel corso degli ultimi anni, la riservatezza e l'integrità dei dati conferiti durante le compilazioni on-line sono state protette mediante l'utilizzo del protocollo SSL (Secure Socket Layer) e di chiavi e certificati rilasciati da *GlobalTrust Certification Authority*.

Inoltre, il Gruppo si è dotato di specifiche Politiche e Direttive strutturate per gestire i rischi e al contempo per aumentare la fiducia dei clienti.

Nello specifico

Politica di Gruppo sulla Sicurezza delle Informazioni

Descrive gli obiettivi e i principi generali che il Gruppo Mediobanca adotta nel trattamento delle informazioni per supportare le esigenze del business e garantire il rispetto di prescrizioni legali o regolamentari e delle scelte in materia di gestione dei rischi

Direttiva di gruppo - Tracciamento e gestione dei Log

Fornisce i criteri e le regole di carattere generale cui attenersi per la gestione dei sistemi e delle attività di log management

Direttiva di Gruppo - Sicurezza nei Rapporti delle Terze Parti

Definisce gli obiettivi e i principi di sicurezza a cui le terze parti devono attenersi in accordo con la propensione al rischio definita a livello aziendale e coerentemente con la normativa interna in materia di trattamento di informazioni privilegiate e confidenziali

Direttiva di Gruppo – Gestione Cifratura e Mascheramento dei dati

Descrive le azioni e le regole da adottare per la gestione delle attività di cifratura e mascheramento dei dati, dei relativi canali di comunicazione e dei backup, per le applicazioni identificate sulla base dell'analisi del rischio informatico e della criticità privacy

6.2 Gestione responsabile della catena di fornitura

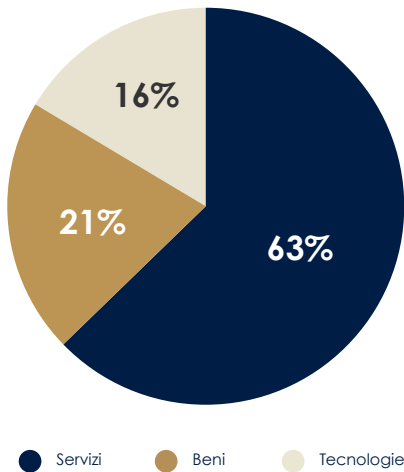
6.2.1 Politiche e rischi rilevanti

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

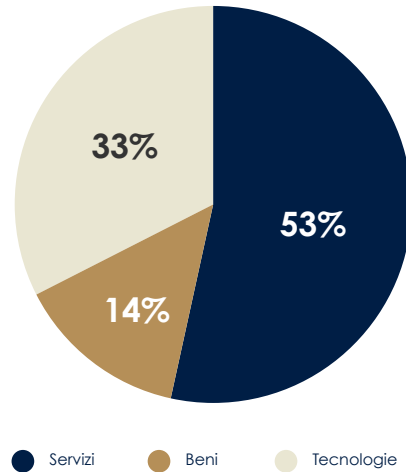
Il Gruppo sviluppa con i propri fornitori rapporti improntati a correttezza trasparenza e parità di trattamento.

Nel periodo di rendicontazione i fornitori del Gruppo risultano 5.737 per un fatturato di 428,5 milioni di euro.

Fornitori per tipologia



Fatturato per tipologia fornitore



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

Il 23 novembre 2016 è stata emanata la *Direttiva di Gruppo di Gestione dei Processi di Acquisto*, a cui ha fatto seguito il 12 dicembre 2017 l'emanazione della procedura operativa di Mediobanca *Gestione Processi di Acquisto*, secondo la quale i fornitori coinvolti nei processi di gara e/o in contratti presidiati da Group Procurement devono essere positivamente qualificati secondo le linee guida di qualifica definite a livello di Gruppo. Un fornitore si intende positivamente qualificato se provvisto di documentazione idonea, dati economico-finanziari adeguati alla fornitura, risultati di esercizio positivi e assenza di negatività di qualsiasi tipo.

Per quanto riguarda i compiti assegnati all'unità Group Procurement, questa

- ◆ censisce nell'Albo Fornitori di Gruppo, i fornitori attivi e/o potenziali relativamente agli ambiti di spesa e ai contratti presidiati

COLLETTIVITÀ

- ◆ esamina la completezza e la correttezza delle informazioni e dei documenti pubblicati (DURC, CCIAA, bilancio ecc.) ed effettua un'analisi dei dati economico-finanziari delle società
- ◆ attribuisce alle società valutate uno status di qualifica (positivo o negativo)
- ◆ verifica eventuali candidature spontanee di ulteriori fornitori che si propongono nell'Albo Fornitori
- ◆ richiede ai fornitori attivi l'aggiornamento periodico di dati e documenti inseriti nell'Albo
- ◆ sviluppa e implementa le strategie per ottimizzare la spesa a livello di Gruppo
- ◆ presidia i processi d'acquisto, anche attraverso l'organizzazione di gare d'appalto, al fine di assegnare la fornitura di beni, lavori o servizi, ottimizzando i costi, nel rispetto dei requisiti di qualifica e delle specifiche tecniche e di servizio
- ◆ presidia la formalizzazione dei contratti con i fornitori aggiudicatari con il supporto della consulenza legale interna

La funzione Group Procurement, al fine di minimizzare i rischi legati agli acquisti da controparti scarsamente affidabili o portatrici di potenziali problematiche future, verifica l'adeguatezza dei fornitori attivi e nuovi mediante l'analisi della documentazione pubblicata sul Portale dei Fornitori e con il supporto di infoprovider. Questi ultimi forniscono dati dettagliati sulla società, sui soci e sugli amministratori e danno evidenza di eventuali pregiudizievoli e negatività in capo a tutti i soggetti, a qualsiasi titolo coinvolti nella società in esame. Inoltre, verifiche di carattere più generico, vengono effettuate su fonti esterne, quali le ricerche sul web.

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

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

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

All'inizio del 2018, in sede di gara per i servizi di portierato e reception per il Gruppo, Mediobanca è stata la prima azienda italiana a richiedere che, all'interno del bando di gara, le quotazioni ricevute fossero costruite tenendo conto di un minimo salariale di mille euro lordi per singola risorsa.

Temi materiali	Rischi identificati da Mediobanca	Attività di mitigazione
Etica e integrità nel business	Trasparenza nei processi di selezione dei fornitori	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Utilizzo del <i>Portale Acquisti</i> a garanzia della trasparenza e dell'equità di trattamento nella scelta dei fornitori coinvolti nei processi di selezione ◆ Definizione di regole di esclusione a fronte di determinate casistiche

6.3 Enti e istituzioni

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

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

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

Nell'ambito delle iniziative commerciali rivolte alla comunità dell'ultimo esercizio, l'impegno del Gruppo si è concretizzato in un rapporto di stretta sinergia e fiducia con enti e istituzioni di rilevanza locale e nazionale per la realizzazione di iniziative ed eventi che operano in ambito culturale, artistico, sociale e sportivo. Tale impegno sottolinea la volontà di supportare le comunità in modo positivo, non solo con i classici motori economici della competitività delle imprese, ma grazie a un

serio impegno e una costante attenzione alle priorità e bisogni dei territori, dove il Gruppo offre le competenze e le risorse tipiche di istituzione finanziaria a supporto della loro crescita.

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

- ◆ **ABI - Associazione Bancaria Italiana** i cui associati rappresentano, direttamente o indirettamente, la totalità delle aziende di credito italiane o operanti in Italia e la parte più significativa degli intermediari finanziari
- ◆ **ABI Lab:** il Centro di Ricerca e Innovazione per la Banca promosso dall'ABI allo scopo di creare un contesto di incontro e confronto tra la banche e i partner ICT ed energy
- ◆ **AFME** - Association for Financial Markets in Europe: associazione europea degli intermediari operanti nel wholesale banking
- ◆ **ASSOGESTIONI** - Associazione italiana dei gestori del risparmio che rappresenta la maggior parte delle società di gestione del risparmio italiane e straniere operanti nel nostro Paese, oltre a banche e imprese di assicurazione attive nella gestione individuale e collettiva del risparmio
- ◆ **ASSONIME** - Associazione fra le Società Italiane per Azioni: fondata nel 1910, ha per oggetto lo studio e la trattazione dei problemi che riguardano direttamente o indirettamente gli interessi e lo sviluppo dell'economia italiana
- ◆ **ASSOSIM** - Associazione Italiana Intermediari dei Mercati Finanziari: svolge attività di ricerca e formazione e rappresenta gli associati nelle consultazioni promosse da CONSOB e Banca d'Italia su temi di carattere normativo e finanziario
- ◆ **Conciliatore Bancario Finanziario:** associazione senza finalità di lucro specializzata nelle controversie in materia bancaria finanziaria e societaria
- ◆ **European Issuers:** organizzazione paneuropea che rappresenta presso le istituzioni europee gli interessi delle società pubbliche quotate di tutti i settori
- ◆ **Fondo interbancario di tutela dei depositi:** consorzio obbligatorio riconosciuto dalla Banca d'Italia che copre depositi nominativi in caso di default delle banche
- ◆ **United Nations Global Compact:** iniziativa delle Nazioni Unite nata per incoraggiare le aziende di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese.

6.4 Investitori e azionisti

[GRI 102-7]

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

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

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

Per raggiungere tali obiettivi, il Gruppo garantisce una comunicazione al Mercato tempestiva, rilevante, affidabile, confrontabile e comprensibile a tutte le categorie di utenti.

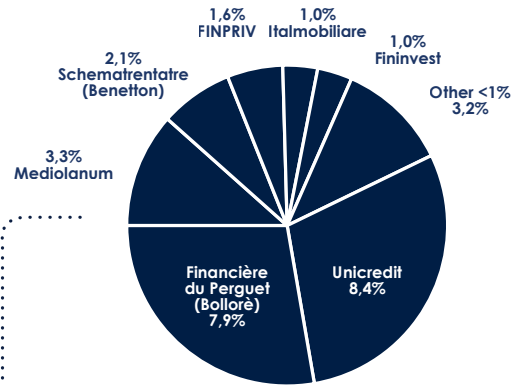
Per la trasmissione e lo stoccaggio delle Informazioni Regolamentate, Mediobanca si avvale del sistema di diffusione *eMarket SDIR* e del meccanismo di stoccaggio *eMarket STORAGE*.

Gli azionisti di Mediobanca sono oltre 52.000, distinti tra investitori istituzionali, retail e partecipanti all'Accordo per la Partecipazione al capitale di Mediobanca, che raggruppa il 28% del capitale con lo scopo di assicurare la stabilità dell'assetto proprietario, nonché la rappresentatività degli organi di gestione a salvaguardia dell'unitarietà di indirizzo gestionale²². Negli ultimi anni è cresciuto notevolmente il peso degli investitori istituzionali e la loro diversificazione geografica. Oggi solo il 12% degli investitori istituzionali è italiano, mentre il resto proviene soprattutto dagli Stati Uniti (42%), dal Regno Unito (19%) e dal resto d'Europa.

In base all'ultima shareholder analysis, gli investitori SRI sono circa il 6% del free float.

²² A settembre 2017, l'Accordo per la partecipazione al Capitale sociale di Mediobanca si è ridotto da circa 31% a 29% (con decorrenza 1 gennaio 2018) ed è stato rinnovato fino al 31 dicembre 2019, lasciando alle Parti la possibilità di disdire anticipatamente entro il 30 settembre 2018 con efficacia dal 31 dicembre 2018

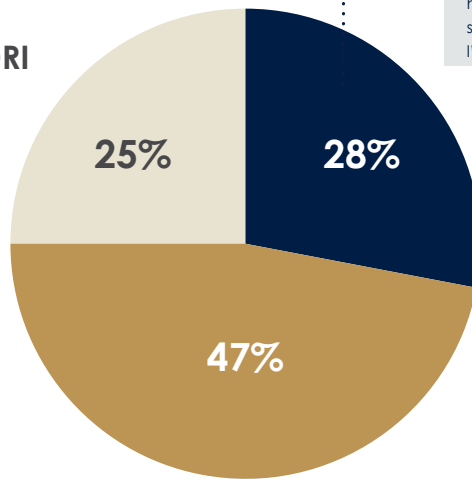
Azionariato Mediobanca*



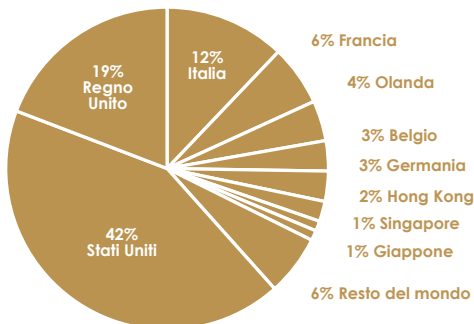
ACCORDO PER LA PARTECIPAZIONE AL CAPITALE SOCIALE DI MEOBANCA

L'accordo limita la circolazione delle azioni ma in sede assembleare ogni socio non ha vincoli di voto. L'obiettivo è di rendere stabile e consistente la base azionaria e l'approccio gestionale della banca.

INVESTITORI RETAIL



INVESTITORI ISTITUZIONALI PER AREA GEOGRAFICA



*) Fonte: Nasdaq Shareholder Analysis, agosto 2018

Nel corso dell'anno di rendicontazione il team di Investor Relations ha partecipato a circa 180 meeting e conference call durante i quali ha incontrato oltre 400 analisti, per la maggior parte (88%) stranieri.

Nel 2018 *Institutional Investor* ha pubblicato i risultati di *All-Europe Executive Team* con la votazione di oltre 1.500 aziende europee da parte di 1.496 investitori istituzionali e 940 sell-side analyst. Mediobanca è risultata "one of Europe's Most Honoured Company in the Mid-Cap category" posizionandosi prima come *best IR professional* e *best IR analyst day* e terza come *best IR in programme* e come *best web site*.

6.5 Impatti e investimenti sulle comunità

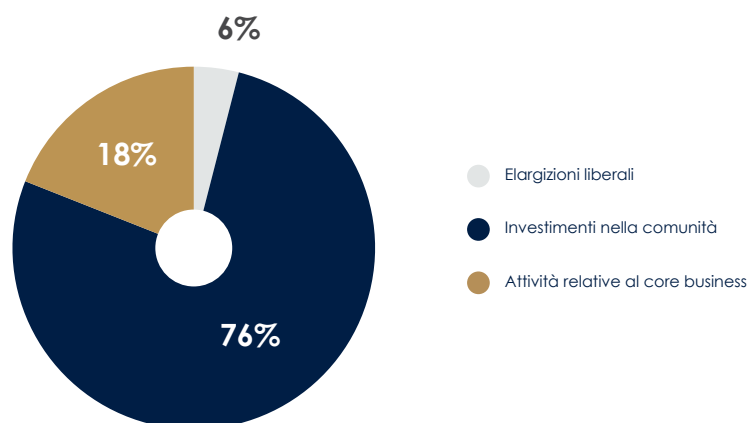
Il Gruppo Mediobanca svolge un ruolo attivo nella comunità in cui opera e persegue un progetto di crescita e di creazione di valore sostenibile nel lungo termine per tutti i suoi stakeholder, nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società nel suo complesso.

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

Il contributo globale del Gruppo alla comunità ammonta, per il 2017-2018, a oltre 2,5 milioni di euro.

Il calcolo è stato effettuato utilizzando dati gestionali, in parte oggetto di stime, mentre la tipologia di analisi si ispira alle linee guida del **London Benchmarking Group (LBG)**, che rappresenta lo standard di riferimento a livello mondiale per la classificazione dei contributi volontari delle aziende a favore della comunità.

In coerenza con il modello LBG, per misurare e rappresentare l'impegno del Gruppo, i contributi erogati sono stati suddivisi in tre categorie (Liberalità, Investimenti nella comunità, Attività relative al core business)



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

AMBIENTE E TERRITORIO

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

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

Fra le altre iniziative si segnalano

- ◆ **Fondo Ambiente Italiano:** Mediobanca è parte delle 200 aziende del gruppo "FAI 200" che supporta e finanzia il FAI. La missione del Fondo è quella di valorizzare, proteggere e prendersi cura del patrimonio storico, culturale ed artistico italiano
- ◆ **Riforestazione urbana:** il progetto realizzato da Che Banca! e Compass, in collaborazione con l'associazione Rete Clima, ha come obiettivo la compensazione degli impatti legati alla pubblicazione delle rispettive riviste aziendali *109C Magazine* e *Incontro Magazine*. Le piante messe a dimora dai dipendenti, infatti, neutralizzano durante il loro ciclo vitale l'intera CO₂ complessivamente generata dalle due pubblicazioni

CULTURA, RICERCA E INNOVAZIONE

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

All'interno di quest'area si segnalano

- ◆ **Area Studi MBRES:** attiva fin dal 1946, è un centro specializzato in analisi e ricerca economico-finanziaria a cui Mediobanca attribuisce un importante valore, anche in funzione strumentale alle proprie attività. Fra le principali pubblicazioni, l'edizione annuale delle *Principali Società Italiane*

rappresenta la classifica più autorevole e completa delle imprese in tutti i settori economici, mentre i *Dati Cumulativi* rappresentano una serie storica unica per arco temporale e completezza delle performance delle aziende italiane raggruppate per settore d'esercizio

- ◆ **Archivio Storico Vincenzo Maranghi:** l'Archivio Storico di Mediobanca, consultabile online, è in continuo aggiornamento e comprende documenti relativi alla storia e all'attività della banca
- ◆ **Biblioteca Storica Mediobanca:** con la Biblioteca Storica, inaugurata nel 2014, Mediobanca ha messo a disposizione del pubblico le preziose collezioni sulla storia dell'analisi economica italiana e internazionale raccolte negli anni da Enrico Cuccia, Vincenzo Maranghi e Ariberto Mignoli. La collezione comprende oltre 12mila volumi
- ◆ **Istituto Europeo di Oncologia:** fondato a Milano per iniziativa di Mediobanca che ne è il principale socio con il 25% circa del capitale. È il principale cancer centre privato in Italia che combina attività clinica e di ricerca. Controlla altresì l'Istituto Monzino, il primario centro cardiologico specialistico a Milano

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

All'estero, **Compagnie Monégasque de Banque** si è dimostrata particolarmente sensibile alla cultura, sostenendo diverse istituzioni locali tra cui l'**Orchestra Filarmonica di Monaco**, che promuove l'immagine del Principato in tutto il mondo, il **Museo Oceanografico di Monte Carlo**, la cui missione è accrescere l'attenzione nei confronti di mari e oceani e di contribuire alla loro conservazione e il **Grimaldi Forum**, principale centro culturale e turistico del Principato che ospita una vasta gamma di spettacoli e manifestazioni.

INCLUSIONE SOCIALE

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

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

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

- ◆ **INSIEME:** un progetto triennale nato in collaborazione con il CUS Milano Rugby e il Comune di Milano per promuovere la pratica sportiva dei minori appartenenti a fasce socialmente deboli e a rischio di esclusione in alcuni quartieri periferici di Milano. L'iniziativa, partita quest'anno dalla zona di Quarto Oggiaro, si è estesa a via Padova e coinvolgerà Baggio nel prossimo biennio. Oltre all'insegnamento delle discipline sportive di rugby, pallavolo e atletica leggera è previsto l'affiancamento di uno psicologo per dare supporto alle situazioni familiari più difficili. Il Gruppo ha inoltre deciso di finanziare la ristrutturazione degli impianti sportivi più degradati nelle zone coinvolte
- ◆ **Comitato Italiano Paralimpico-CIP:** dal 2016 il Gruppo Mediobanca è partner del CIP con l'obiettivo di sostenere e diffondere i valori dello sport paralimpico quale vettore di integrazione sociale, di affermazione della cultura del merito e di una aperta e leale competizione
- ◆ **Gruppo Mediobanca Sport Camp:** un camp multisportivo realizzato con il patrocinio del Comune di Milano presso l'Istituto Penale Minorile "Cesare Beccaria" per far vivere ai ragazzi detenuti una settimana di sport, competizione, e rispetto delle regole e fair play. L'intervento ha riguardato anche la sistemazione del campo sportivo con l'installazione di pali da rugby e di nuove porte da calcio. La seconda edizione, che si è svolta nel mese di giugno di quest'anno, ha visto, inoltre, l'impegno diretto di 12 dipendenti del Gruppo che hanno partecipato a turni alle attività, collaborando con lo staff nel corso della settimana

Il mondo delle carceri è stato coinvolto anche dall'iniziativa

- ◆ **I detenuti domandano perché:** promossa da Mediobanca e dalla ONLUS l'Arte di vivere con Lentezza in collaborazione con Tempo di Libri, l'annuale fiera milanese dell'editoria, ha coinvolto il mondo delle carceri con l'obiettivo di promuoverne l'inclusione sociale attraverso la lettura. Al progetto hanno partecipato importanti scrittori italiani che hanno risposto alle domande dei detenuti in occasione di un calendario di incontri organizzati all'interno delle cinque strutture carcerarie aderenti al programma.

Guidate dalla costante attenzione verso i giovani a rischio di esclusione, Mediobanca e CheBanca! hanno recentemente sottoscritto una partnership con l'Associazione Cometa per avviare il progetto **Accademia del Legno**, un modello di impresa sociale sostenibile con il principale obiettivo di inserire nel mondo del lavoro ragazzi in situazione di svantaggio e diversamente abili.

Anche nel 2018, Mediobanca, in linea con la propria tradizione, offre sostegno ad alcuni enti benefici attivi sul territorio milanese

- ◆ **Fondazione Don Gnocchi:** in linea con il percorso intrapreso dal Gruppo nella valorizzazione dello sport quale fattore di aggregazione sociale e di diffusione di valori, Mediobanca ha deciso di finalizzare il proprio contributo alle attività sportive e socio-educative del Centro Vismara, situato

nella periferia sud di Milano, a conferma del proprio impegno per la promozione dell'integrazione sociale delle aree periferiche della città. Tra le attività del Centro, spicca il progetto *sport esclusivamente per tutti* il cui scopo è quello di garantire il diritto all'educazione fisica e allo sport anche ai ragazzi disabili

- ◆ **VIDAS:** è l'associazione che offre assistenza socio-sanitaria completa e gratuita ai malati terminali a domicilio e nell'hospice milanese Casa Vidas. Mediobanca, ha deciso di indirizzare il proprio sostegno alla costruzione della Casa Sollievo Bimbi che offrirà cure e sollievo a bambini e adolescenti malati inguaribili in fase avanzata e ai loro familiari. La costruzione del nuovo edificio sarà ultimata, secondo le previsioni, alla fine del 2018

In questo ultimo anno, inoltre, Mediobanca ha deciso di sostenere alcune iniziative di solidarietà in cui i dipendenti hanno preso parte attiva, al fine di valorizzarne l'impegno.

Nel Regno Unito, **Cairn Capital** ha avviato un programma di Responsabilità Sociale che sostiene diverse associazioni attive sul territorio tra cui

- ◆ **Prince's Trust:** un'associazione benefica fondata nel 1976 dal Principe Carlo d'Inghilterra per aiutare giovani vulnerabili dagli 11 ai 30 anni a trovare lavoro. Molti di questi ragazzi, disoccupati o con difficoltà scolastiche, sono senza fissa dimora o hanno disagi psichici oppure hanno avuto problemi con la legge
- ◆ **Fondazione Coram:** una storica associazione benefica inglese, che offre un sostegno diretto ai bambini bisognosi e alle loro famiglie
- ◆ **Chain of Hope:** che aiuta i bambini nel mondo favorendo lo sviluppo dei servizi di cardiocirurgia in numerosi Paesi in via di sviluppo
- ◆ **Magic Breakfast:** un'organizzazione benefica che si propone di fare in modo che la fame non sia un limite all'istruzione nelle scuole britanniche, grazie alla fornitura di una sana prima colazione ai bambini bisognosi
- ◆ **STOP the Traffik:** una campagna di coalizione per prevenire e combattere la tratta degli esseri umani

Nel Principato di Monaco, inoltre, **Compagnie Monégasque de Banque** supporta la **Scuola di Hotel Management** che offre ai giovani talenti l'opportunità di sviluppare le competenze nel settore turistico e alberghiero di lusso che occupa un ruolo importante nell'economia monegasca.

AMBIENTE

7.1 Politiche e rischi rilevanti

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

Il Gruppo Mediobanca orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, nel rispetto delle normative e dei codici di autodisciplina. Il Gruppo, come esplicitato nella *Politica di Gruppo sulla Sostenibilità*, è sensibile al tema della tutela dell'ambiente come risorsa primaria per il benessere dell'uomo e riconosce i propri impatti ambientali diretti e indiretti, identifica e valuta i rischi legati a questi e promuove un business sostenibile mediante iniziative proprie volte a limitare gli impatti generati.

Il Gruppo Mediobanca è consapevole dell'importanza di identificare e gestire i rischi di natura non finanziaria quali quelli ambientali, e a tal fine adotta un approccio volto a identificare, valutare, prevenire e ridurre potenziali rischi derivanti, non solo dalle proprie attività, ma anche da

- ◆ impatti ambientali indiretti, ovvero legati alla catena di fornitura
- ◆ investimenti e finanziamenti a controparti coinvolte in gravi eventi che abbiano comportato impatti ambientali negativi

Per approfondimenti relativi alla catena di fornitura e agli investimenti finanziari responsabili si rimanda ai relativi capitoli.

Relativamente ai beni in leasing che rientrano nella piena disponibilità della società (es. beni non riscattati o beni ritirati in seguito a risoluzioni contrattuali), vengono adottate tutte le necessarie misure per mitigare gli eventuali rischi ambientali. Per lo svolgimento di tali attività è prevista la collaborazione di primarie società specializzate nella bonifica e nello smaltimento di rifiuti.

Temi materiali	Rischi identificati da Mediobanca	Attività di mitigazione
Consumi energetici ed emissioni di CO ₂	Cambiamento climatico, impiego, selezione e gestione delle risorse, utilizzo di fonti non rinnovabili ed inefficienza energetica	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Progressiva sostituzione di vecchi impianti con impianti di ultima generazione ad alta efficienza energetica ◆ Approvvigionamento di materiali riciclati e di energia da fonti rinnovabili ◆ Attività di sensibilizzazione degli utenti
Gestione degli impatti ambientali diretti e indiretti legati al business	Sicurezza ambientale di immobili che provengono da recupero crediti o da contratti di leasing	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Adozione di tutte le misure necessarie per mitigare eventuali rischi ambientali presenti, in particolare, per lo svolgimento di tali attività, SelmaBipiemme si avvale della collaborazione di primarie società specializzate nella bonifica e nello smaltimento di rifiuti ◆ Adozione del Codice Etico

7.2 Gestione degli impatti ambientali legati al business

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

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

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

7.3. Consumi energetici ed emissioni di CO₂

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

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

Attualmente tutto il Gruppo Mediobanca in Italia utilizza energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, secondo quanto stabilito da un accordo quadro che prevede l'acquisto da CVA Trading, fornitore di energia prodotta da centrali idroelettriche della regione Valle D'Aosta, di energia elettrica rinnovabile certificata tramite "Garanzia d'origine".

Le emissioni del Gruppo derivano principalmente dal riscaldamento e condizionamento degli uffici e dai viaggi di lavoro dei dipendenti. Il Gruppo monitora le proprie emissioni dirette, derivanti dal consumo diretto di energia ovvero di gas e gasolio per il riscaldamento e di carburanti per la gestione della flotta aziendale (Scopo 1), le emissioni indirette, derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata da terzi (Scopo 2), nonché dalle trasferte dei propri collaboratori in treno e in aereo (Scopo 3).

Il Gruppo Mediobanca si impegna a migliorare la gestione energetica, e, a tale scopo, nel corso dell'anno fiscale 2017/ 2018 ha sviluppato diverse iniziative per la riduzione dei consumi

- ◆ installazione di lampade LED nei casi di ristrutturazione e nelle nuove filiali realizzate (filiali Compass e CheBanca! e primo piano dell'edificio di Mediobanca in Piazzetta Bossi). Il risparmio di elettricità ottenuto da CheBanca! nell'anno di rendicontazione è stato pari a 131.338 Kwh²³
- ◆ installazione di pompe di calore ad alta efficienza
- ◆ installazione di pellicole solari nei punti in cui si verificano problemi di eccessivo surriscaldamento per irraggiamento
- ◆ impostazione di parametri di spegnimento automatico delle fotocopiatrici per risparmiare energia elettrica

23) Il dato è stato ricavato per differenza tra quanto installato prima e dopo la ristrutturazione. I dati relativi alle filiali di Compass e Mediobanca (piazzetta Bossi) non sono stati quantificati poiché i consumi precedenti all'installazione di lampade LED non erano disponibili

- ◆ apparecchi con impostazione per il risparmio energetico (power saving): i telefoni Volp, circa 3.000 apparecchi, attivano il power saving dalle ore 18.00 alle ore 06.00, i monitor dopo 5 minuti di inattività, i PC portatili dopo 15 minuti di inattività
- ◆ refresh degli apparati di rete, con l'obiettivo di ottenere un risparmio stimato rispetto al consumo precedente di circa il 15%, grazie alla tecnologia Energy Wise di Cisco che adatta i consumi in base alle richieste. Nell'ultimo anno fiscale il refresh è stato completato su 2 piani dell'edificio Mediobanca in Via dei Filodrammatici (per un totale di 6 apparati), nella sede di Mediobanca Francoforte (2 apparati) e su tutti gli apparati della sede Chebanca! in viale Bodio a Milano

Al fine di ridurre le emissioni di CO₂, il Gruppo ha promosso iniziative mirate a

- ◆ favorire l'utilizzo di videoconferenze per ridurre gli spostamenti dei dipendenti e, di conseguenza, le emissioni di CO₂ il cui risparmio, per l'anno di rendicontazione, è pari a 5.750 tonnellate²⁴
- ◆ incrementare i corsi formativi fruibili in modalità e-learning
- ◆ ridurre l'uso dei mezzi di trasporto privato individuale grazie al servizio di navetta aziendale per la sede Compass di Milano (servizio tra la stazione di Lotto e la sede in Via Caldera), alla convenzione con ATM per gli abbonamenti dei dipendenti Chebanca! e al servizio navetta su prenotazione MIS (Mediobanca MISposto)
- ◆ gestire la flotta aziendale tramite criteri che promuovono il rispetto dell'ambiente. Il parco auto del Gruppo è composto da veicoli con motori a limitate emissioni di CO₂, diesel con FAP di ultima generazione e alimentazioni alternative. La quasi totalità delle vetture è in linea con le omologazioni Euro 5 ed Euro 6; le auto ibride sono sempre inserite nella griglia.

24) Dati forniti da CISCO, l'azienda che gestisce il sistema di videoconferenze del Gruppo

I consumi energetici e le relative emissioni sono riportati in tabella

Consumi energetici diretti		
	Unità	2017-18
Consumi energetici diretti²⁵		40.442,27
Da fonti non rinnovabili		26.441,02
Diesel		327,78
Gas naturale ²⁷	Gj ²⁶	26.113,24
Da auto aziendali²⁸		14.001,24
Diesel		10.227,21
Benzina		3.774,03

Consumi energetici indiretti		
	Unità	2017-18
Consumi energetici indiretti²⁹		97.706,83
Elettricità		95.753,25
Da fonti non rinnovabili		26.389,49
Da fonti rinnovabili	Gj	69.363,76
Energia termica		1.953,59
Da fonti non rinnovabili		28,93
Da fonti rinnovabili		1.924,65

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

26) Gigajoule

27) I consumi di Cairn Capital Group Limited non sono monitorati (consumi condominiali non disponibili)

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

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

Emissioni di CO ₂ dirette e indirette ³⁰		
	Unità	2017-18
Emissioni dirette (Scopo 1)		2.568,41
Da fonti non rinnovabili (gas naturale, gasolio)		1.528,12
Da auto aziendali (benzina e diesel)		1.040,29
Emissioni indirette (Scopo 2)		2.447,38
Da energia elettrica e termica		2.447,38
Emissioni indirette derivanti dalla mobilità aziendale (Scopo 3)³¹		3.004,94
Da aerei	Ton CO ₂	2.794,55
<i>Voli nazionali</i>		666,87
<i>Voli internazionali</i>		2.127,68
Da treni		191,41
<i>Alta velocità</i>		161,53
<i>Altre tipologie</i>		29,88
Da auto di servizio di terzi		18,98

Il Gruppo ha registrato inoltre le seguenti emissioni di gas nocivi per l'ozono: 137 Kg di R-410A, 1.945 Kg di NO_x e 558 Kg di SO₂.

Intensità energetica ³²		
	Unità	2017-18
Intensità energetica diretta	Kwh/m ²	74,83
Intensità energetica indiretta		180,67

Intensità delle emissioni ³³		
	Unità	2017-18
Intensità delle emissioni (Scopo 1)	tCO ₂ /m ²	0,0171
Intensità delle emissioni (Scopo 2)		0,0163

30) Per le emissioni dirette (scopo 1), indirette (scopo 2) e delle auto di servizio (scopo 3) sono stati utilizzati i fattori di emissione indicati dalle "Linee guida sull'applicazione in banca degli Indicatori Ambiente del GRI (Global Reporting Initiative)" diffuse dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI) ed elaborati dall'Italian Greenhouse Gas Inventory 1990 -2015 - National Inventory Report 2017 - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA). Mentre per le emissioni indirette derivanti dai viaggi in aereo e treno sono stati utilizzati i fattori di emissione delle linee guida diffuse dall'ABI ed elaborati rispettivamente dall'International Civil Aviation Organization (ICAO) e dall'Union Internationale des Chemins de Fer (UIC) tramite Ecopassenger.

31) Per le emissioni indirette (scopo 3) sono stati utilizzati dei metodi di stima nei casi di non disponibilità dei consumi degli ultimi mesi, riproponendo i consumi dei mesi precedenti; inoltre i consumi di CMB non sono monitorati (dati non forniti dall'agenzia viaggi utilizzata nel periodo di rendicontazione) e pertanto non è stato possibile calcolare le relative emissioni

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

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

7.4 Acquisito e consumo di prodotti sostenibili

7.4.1 Consumi idrici

[GRI 303-1]

Il Gruppo, per via del settore in cui opera, non registra consumi di acqua rilevanti. All'interno delle sedi il consumo maggiore proviene dall'utilizzo dei servizi igienici. Per diminuire i consumi idrici sono stati installati sui rubinetti degli speciali aeratori rompigitto che riducono il flusso del getto d'acqua.

Consumi idrici		
	Unità	2017-18
Acqua consumata³⁴		467.715
di cui da acquedotto	m ³	287.793
di cui da pozzo		179.922

7.4.2 Consumi di carta e rifiuti

[GRI 301-1], [GRI 301-2], [GRI 306-2]

Il monitoraggio dei consumi di carta e dei rifiuti costituisce un elemento importante in quanto permette al Gruppo di intervenire con campagne e iniziative volte a ridurre il consumo di questi materiali da parte dei dipendenti.

Il consumo di carta è principalmente collegato alla necessità di stampare e consegnare documentazione e/o presentazioni ai propri clienti e stakeholder. Il Gruppo si impegna a sviluppare iniziative volte alla riduzione del consumo di carta e stampe, alla dematerializzazione di tutti i processi, alla sensibilizzazione dei dipendenti sull'impatto ambientale delle azioni quotidiane e alla promozione di comportamenti virtuosi. A tale proposito il Gruppo è impegnato ad acquistare carta proveniente da fonti gestite in maniera responsabile³⁵. Altro materiale di consumo rilevante è dato dai toner delle stampanti.

34) Per i consumi idrici, qualora non disponibili, sono stati utilizzati dei metodi di stima: per le spese condominiali, per le quali non era determinabile la quota di competenza, sono stati stimati i consumi sulla base della quota parte determinata dalla superficie occupata, nei casi di bollette da ricevere sono stati stimati i consumi sulla base dell'anno precedente; inoltre i consumi della sede di Mediobanca Londra, Cairn Capital Group Limited e Mediobanca SGR non sono monitorati (consumi condominiali non disponibili)

35) Ad esempio carta riciclata o certificata FSC (Forest Stewardship Council) che indica che il legno proviene da una foresta correttamente gestita secondo rigorosi standard ambientali, sociali ed economici

Per ridurre i consumi e promuovere l'utilizzo di materiali sostenibili, il Gruppo ha promosso iniziative e avviato programmi appositi

- ◆ progetto *Follow me* lanciato su tutte le stampanti delle diverse sedi, prevede un blocco del sistema di stampa a distanza per cui è necessario, ogni volta, andare presso la stampante e inserire direttamente un codice di accesso. Questa campagna ha permesso di ridurre significativamente il numero di stampe (soprattutto i casi di copie errate o dimenticate) sensibilizzando i dipendenti sulla sostenibilità e sull'utilizzo più responsabile della carta
- ◆ configurazione delle stampanti in modalità fronte-retro
- ◆ utilizzo del servizio *fax-to-mail* che permette di evitare la stampa di documenti da ricevere via fax tradizionale
- ◆ sensibilizzazione a utilizzare con maggiore frequenza presentazioni PowerPoint virtuali e sistemi telematici durante gli incontri con clienti e stakeholder, evitando di ricorrere a stampe
- ◆ sviluppo della digitalizzazione in ambito commerciale nel retail, tramite la consultazione a video dei fogli informativi e la rendicontazione online
- ◆ attivazione della firma grafometrica in CheBanca! e Compass, che permette al cliente di sottoscrivere online disposizioni bancarie e alcune operazioni di investimento
- ◆ utilizzo di IPAD per i Consigli di Amministrazione di Mediobanca, MIS, Compass, CheBanca!, Futuro, MB SGR, MB Facta ed MB Credit Solution in sostituzione della documentazione cartacea
- ◆ utilizzo di carta riciclata per una parte delle comunicazioni per la clientela di Compass che a partire da giugno 2018 utilizza carta riciclata certificata Ecolabel³⁶ nella stampa dell'estratto conto cartaceo delle carte di credito. Nei sistemi di stampa inkjet vengono inoltre utilizzati inchiostri a base d'acqua.

36) Tale marchio contraddistingue prodotti e servizi che sono caratterizzati da un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita, contribuendo così a tutelare l'ambiente, riducendo la quantità di rifiuti e di inquinamento, il consumo energetico e idrico e riducendo/eliminando l'impiego di sostanze chimiche pericolose

Consumi di carta ³⁷		
	Unità	2017-18
Carta totale		352,68
Carta consumata (A4)		292,26
Carta consumata (A3)	ton	3,77
Carta consumata (A5)		0,29
Carta per uso commerciale (biglietti da visita e carta intestata)		56,36

I consumi di carta nell'anno di rendicontazione hanno registrato una leggera crescita rispetto all'anno fiscale 2016/2017 dovuta ad un maggior utilizzo per finalità commerciali.

Infine, con lo scopo di ottimizzare i consumi di toner, è stato implementato il monitoraggio da remoto delle stampanti e la gestione automatica dei rifornimenti.

Il Gruppo si sta impegnando a definire un sistema strutturato per il monitoraggio dei rifiuti generati dalle proprie attività fra cui non rientrano rifiuti tossici.

Nel corso dell'anno di rendicontazione i dati raccolti in Italia sui rifiuti riguardano principalmente i toner (unici rifiuti pericolosi prodotti), pari a circa 5,5 tonnellate in linea con il periodo di rendicontazione precedente.









Rifiuti prodotti		
	Unità	2017-18
Rifiuti prodotti³⁸		76,79
Rifiuti pericolosi		5,44
Toner ³⁹	ton	5,44
Rifiuti non pericolosi		71,35
Plastica		0,05
Rifiuti ingombranti, umido e secco		71,30

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










38) I dati sui rifiuti di CMB non sono monitorati

39) Per i rifiuti pericolosi sono stati utilizzati dei metodi di stima nei casi di non disponibilità dei dati, inoltre i dati delle sedi Mediobanca di Londra, Parigi e Madrid non sono monitorati

OBIETTIVI E IMPEGNI FUTURI

SDG	SOCIETÀ	OBIETTIVI E IMPEGNI FUTURI	STATUS	2018/19	2019/20
Lotta alla corruzione					
	Mediobanca	Modello 231: <ul style="list-style-type: none"> ◆ assegnazione corso di formazione online aggiornato ◆ sessione di Induction al CdA sul nuovo modello 	Da avviare	●	
	Mediobanca	Revisione della <i>Direttiva agenti</i>	Da avviare	●	
Personale					
	Gruppo Italia	Ulteriore sviluppo dei sistemi di welfare aziendale (offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria) rivolti alla totalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi	Avviato	●	●
	Mediobanca	Diversity: implementazione di 4 dei 9 punti del Manifesto di Valore D e monitoraggio degli indicatori di performance relativi all'occupazione femminile	Avviato	●	
	Mediobanca	Corso di formazione online sui Diritti Umani	Da avviare	●	●
	Compass	Attivazione della campagna di formazione sul rischio rapina nella rete Retail	Avviato	●	
	CheBanca!	Estensione della sorveglianza sanitaria ai videoterminalisti in seguito all'evoluzione organizzativa che ha comportato l'aumento del numero di ore di utilizzo del PC (>20 ore settimanali)	Da avviare		
Investimenti responsabili					
	Mediobanca SGR CheBanca!	Distribuzione del Fondo Mediobanca Social Impact sulla rete di CheBanca! su tre canali: digitale, filiali e consulenti finanziari	Da avviare	●	

OBIETTIVI E IMPEGNI FUTURI

SDG	SOCIETÀ	OBIETTIVI E IMPEGNI FUTURI	STATUS	2018/19	2019/20
Clienti					
	CheBanca!	Superamento dello stock di 860.000 clienti: <ul style="list-style-type: none"> crescita netta di 60.000 clienti sviluppo di 15.000 nuovi investitori 	Avviato	●	
	CheBanca! Compass	Mantenimento del livello degli indici di customer satisfaction (CSI) degli anni precedenti tramite l'utilizzo di analoghe metriche di misurazione utili al confronto dei dati	Avviato	●	
	CheBanca!	Efficientamento del modello multicanale di servizio al cliente: <ul style="list-style-type: none"> rafforzamento del presidio della rete da parte dei consulenti e advisor (superiore all'80% delle masse complessive) crescita della base clienti e delle masse gestite 	Avviato	●	
	Gruppo Italia	Interventi per l'adeguamento al regolamento europeo GDPR (Protezione dei dati): implementazione di adempimenti di natura tecnologica per la protezione dei dati e per ottemperare agli obblighi di data retention	Avviato	●	
Catena di fornitura					
	Gruppo	I nuovi fornitori più rilevanti (>100K euro) devono dichiarare di rifiutare il lavoro forzato e minorile, di non fare discriminazioni di alcun tipo e garantire condizioni di lavoro rispettose ai propri dipendenti	Avviato	●	
Comunità					
	Gruppo Italia	Avvio di <i>Crescere che impresa!</i> , il progetto di educazione finanziaria nelle scuole di zone disagiate. Target 2018/19: <ul style="list-style-type: none"> 8.700 studenti 17.000 famiglie/genitori 220 volontari Junior Achievement 370 insegnanti formati 	Avviato	●	●
Ambiente					
	Gruppo Italia	Approvvigionamento del 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili certificate in Italia	Avviato	●	
	Mediobanca	Risparmio energetico: rifacimento degli impianti di riscaldamento e di illuminazione della sede di Milano Foro Buonaparte e del terzo piano di via Filodrammatici 3	Da avviare	●	
	Mediobanca Madrid	Sostituzione di tutti i corpi illuminanti nella sede di Madrid con lampade LED	Avviato	●	

GRI CONTENT INDEX

[GRI 102-55]

Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Numero di pagina / Note	Omissioni
GRI 102: GENERAL DISCLOSURES			
PROFILO ORGANIZZATIVO			
102-1	Nome dell'organizzazione	Pag. 15	
102-2	Attività, principali marchi, prodotti e/o servizi	Pag. 13-15, 59	
102-3	Luogo in cui ha sede il quartier generale dell'organizzazione	Pag. 103	
102-4	Paesi in cui l'organizzazione opera	Pag. 16	
102-5	Assetto proprietario e forma legale	Pag. 15	
102-6	Mercati serviti	Pag. 14-15, 59	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Pag. 40, 59, 70, 74-75	
102-8	Informazioni su dipendenti e altri collaboratori	Pag. 40-43	
102-9	Descrizione della catena di fornitura	Pag. 70-73	
102-10	Modifiche significative durante il periodo di rendicontazione riguardanti le dimensioni del Gruppo, la struttura, la proprietà o la catena di fornitura	Pag. 6	
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	Pag. 19-22, 81-82	
102-12	Iniziativa esterne	Pag. 28-29, 73-74	
102-13	Appartenenza ad associazioni	Pag. 73-74	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione dell'Amministratore Delegato	Pag. 10-12 Per scelta interna l'indicatore è descritto nel Capitolo 2 - Strategia	
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	Pag. 19-22, 36-37, 38-39, 55-58, 71-73, 82-83	
ETICA E INTEGRITÀ			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento interne all'azienda	Pag. 30-36	

GRI 102: GENERAL DISCLOSURES		
GOVERNANCE		
102-18	Struttura di Governance aziendale	Pag. 17-19, 22-24
102-22	Descrizione della composizione del più alto organo di governo e dei comitati	Pag. 17-19
102-24	Processi e relativi criteri di nomina e selezione dei membri del più alto organo di governo e dei comitati	Pag. 17-19
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
102-40	Elenco degli stakeholder coinvolti	Pag. 25
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	Pag. 45
102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	Pag. 25
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 26-27, 53-54, 60-62
102-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 26-27, 53-54, 60-62
CRITERI DI RENDICONTAZIONE		
102-45	Elenco delle società incluse nel Bilancio Consolidato	Pag. 109 del Bilancio Consolidato
102-46	Processo di definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto	Pag. 26-27
102-47	Elenco degli aspetti identificati come materiali	Pag. 27
102-48	Spiegazione degli effetti di qualsiasi modifica di informazioni inserite nei bi-lanci precedenti e motivazioni di tali modifiche	Pag. 7 Si tratta della prima Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario.
102-49	Modifiche significative rispetto al pre-cedente periodo di rendicontazione	Pag. 7 Si tratta della prima Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario.
102-50	Periodo di rendicontazione	Pag. 5
102-51	Data di pubblicazione del bilancio più recente	Pag. 7 Nel precedente esercizio è stata pubblicata la prima Informativa di Sostenibilità su base volontaria.
102-52	Periodicità di rendicontazione	Pag. 4
102-53	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sulla Dichiarazione	Pag. 103
102-54	Scelta dell'opzione "in accordance"	Pag. 4
102-55	GRI Content Index	Pag. 93-96
102-56	Attestazione esterna	Pag. 97-100

PERFORMANCE ECONOMICA: TOPIC SPECIFIC STANDARDS**GRI 205: ANTICORRUZIONE**

103	Management approach	Pag. 30-34
205-1	Percentuale e numero totale della aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione	Pag. 36-37
205-2	Attività di comunicazione e training in merito a politiche e procedure per prevenire e contrastare la corruzione	Pag. 34-36
205-3	Eventuali episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	Pag. 36-37

PERFORMANCE AMBIENTALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS**GRI 301: MATERIALI**

103	Management approach	Pag. 82-83
301-1	Materiali utilizzati suddivisi per peso e volume	Pag. 90
301-2	Percentuale di materiali utilizzati che provengono da riciclaggio	Pag. 89-90

GRI 302: ENERGIA

103	Management approach	Pag. 82-83
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Pag. 86
302-2	Consumi di energia all'esterno dell'organizzazione	Pag. 86
302-3	Energy Intensity	Pag. 87
302-4	Riduzione dei consumi energetici	Pag. 84-85

GRI 303: ACQUA

103	Management approach	Pag. 82-83
303-1	Acqua totale prelevata per fonte di approvvigionamento	Pag. 88

GRI 305: EMISSIONI

103	Management approach	Pag. 82-83
305-1	Emissioni di gas serra dirette (Scope 1)	Pag. 87
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 87
305-3	Emissioni di gas serra generate da altri consumi energetici (Scope 3)	Pag. 87
305-4	Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	Pag. 87
305-5	Riduzione delle emissioni di gas serra	Pag. 84-85
305-6	Emissioni di sostanze che danneggiano l'ozono in peso (ODS)	Pag. 87
305-7	Emissioni NOx, SOx o altro tipo di emissioni significative	Pag. 87

GRI 306: SCARICHI E RIFIUTI

103	Management approach	Pag. 82-83
306-2	Rifiuti prodotti per tipologia e modalità di smaltimento	Pag. 90

PERFORMANCE SOCIALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS		
GRI 401: OCCUPAZIONE		
103	Management approach	Pag. 38-39
401-1	Numero totale e tasso di assunzioni e turnover del personale	Pag. 42
401-2	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti part-time	Pag. 51-52
401-3	Ritorno al lavoro e tasso di rientro a seguito di congedo parentale	Pag. 51-52
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA		
103	Management approach	Pag. 38-39
403-1	Percentuale di lavoratori totali rappresentati nei comitati formali azienda-lavoratori per la salute e sicurezza che permettono di controllare e informare sui programmi di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 55
403-2	Tipologia di infortuni, tasso di infortunio, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro suddivisi per regione e per genere	Pag. 56
403-3	Lavoratori ad alta incidenza o ad alto rischio di infortunio o di malattia professionale	Pag. 56
403-4	Accordi formali con i sindacati relativi alla salute e sicurezza	Pag. 55
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE		
103	Management approach	Pag. 38-39
404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente, per genere e per categoria	Pag. 46-47
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sulla performance e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente	Pag. 50
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		
103	Management approach	Pag. 38-39
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	Pag. 18-19, 40-44
405-2	Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini	Pag. 51
GRI 417: MARKETING ED ETICHETTATURA		
103	Management approach	Pag. 57-58
417-1	Tipologia di informazioni relative ai prodotti e servizi richiesti dalle procedure e percentuale di prodotti e servizi significativi soggetti a tali requisiti informativi	Pag. 62-63
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI		
103	Management approach	Pag. 57-58
418-1	Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori	Pag. 69

RELAZIONE INDIPENDENTE

SULLA REVISIONE LIMITATA DELLA DICHIARAZIONE
CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

[GRI 102-3], [GRI 102-56]



**Relazione della società di revisione indipendente
sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario**
ai sensi dell'articolo 3, c. 10, Dlgs. 254/2016 e dell'articolo 5 Regolamento CONSOB n° 20267

Al consiglio di Amministrazione di Mediobanca SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" di Mediobanca SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 30 giugno 2018 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal consiglio di Amministrazione in data 20 settembre 2018 (di seguito "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" o "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del collegio sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards") da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il collegio sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - Bari 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - Brescia 25123 Via Borgo Pietro Wuhler 23 Tel. 0303697501 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - Genova 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - Pescara 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011556771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - Treviso 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - Udine 33100 Via Poscolle 43 Tel. 043225789 - Varese 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332283039 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - Vicenza 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444393311



Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.



- Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);
5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.
- In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Mediobanca SpA e con il personale di Compass Banca SpA, CheBanca! SpA, Compagnie Monégasque de Banque SAM, SelmaBipiemme Leasing SpA e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di Gruppo e di Mediobanca SpA,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società, Mediobanca SpA, Compass Banca SpA, CheBanca! SpA, Compagnie Monégasque de Banque SAM e SelmaBipiemme Leasing SpA che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Mediobanca relativa all'esercizio chiuso al 30 giugno 2018 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.



Altri aspetti

Con riferimento ai dati relativi all'esercizio chiuso il 30 giugno 2017, come previsto dal Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 in sede di prima applicazione della normativa, il Gruppo ha fornito un raffronto solo sommario e qualitativo.

Milano, 1 ottobre 2018

PricewaterhouseCoopers SpA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marco Palumbo', with a long horizontal stroke above the main text.

Marco Palumbo
(Revisore legale)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paolo Bersani', written in a cursive style.

Paolo Bersani
(Procuratore)

CONTATTI

[GRI 102-3], [GRI 102-53]

Group Sustainability

Mediobanca Banca di Credito Finanziaria S.p.A.

Piazzetta Cuccia, 1

20121 Milano

Tel. 02 88291

sostenibilita@mediobanca.com

www.mediobanca.com







MEDIOBANCA