

Mediolanum Gestione Fondi – Gruppo Bancario Mediolanum

**Politiche retributive e relazione
all'Assemblea di Mediolanum
Gestione Fondi SGR p.A.**

Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2025

INDICE

PREMESSA.....	3
FINALITA' E STRUTTURA DEL DOCUMENTO.....	3
SEZIONE I	4
1 Ruoli e responsabilità degli organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e attuazione delle Politiche di Remunerazione	5
1.1 Statuto.....	5
1.2 Assemblea.....	5
1.3 Consiglio di Amministrazione.....	6
1.4 Comitato Remunerazioni di Banca Mediolanum.....	7
1.5 Amministratore Delegato.....	7
1.6 Funzioni interne alla Società.....	7
1.6.1 Funzione Risk Management	7
1.7 Funzioni esternalizzate a Banca Mediolanum S.p.A.	8
1.7.1 Funzione Risorse Umane	8
1.7.2 Funzione Compliance.....	8
1.7.3 Funzione Internal Audit.....	8
2 Politiche retributive di Mediolanum Gestione Fondi SGR.....	9
2.1 Ragioni e finalità perseguite dalle Politiche retributive	9
2.2 Destinatari della Politica retributiva	9
2.3 Sostenibilità ESG e politiche di remunerazione	9
2.3.1 Neutralità delle Politiche Retributive	10
2.4 Processo di identificazione del "Personale più rilevante"	10
2.4.1 Premessa regolamentare.....	10
2.4.2 Identificazione del personale rilevante a livello di Mediolanum Gestione Fondi	10
2.4.3 Identificazione del personale rilevante a livello di Gruppo	12
2.4.4 Previsioni specifiche per il personale rilevante	12
3 Benchmark utilizzati.....	12
4 Struttura remunerativa del personale.....	12
4.1 Remunerazione e Incentivazione	13
4.1.1 Componente fissa	13
4.1.2 Componente d'incentivazione	14
4.1.3 Caratteristiche specifiche della componente variabile destinata al personale più rilevante ..	14
4.1.4 Valutazione dei risultati	15
4.1.5 Indicatori di performance e di rischio dei gestori dei fondi.....	16
4.1.6 Politica di Remunerazione riferita ai Fondi Pensione Aperti	17
4.2 Benefici non monetari	17
4.3 Malus e claw back.....	18
4.4 Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica	18

4.5	Altre forme retributive.....	19
SEZIONE II		20
1	Remunerazioni dell'esercizio.....	21
1.1	Attuazione delle Politiche retributive nel 2024	21
1.2	Informazioni analitiche.....	21
1.3	Remunerazione variabile (piani in strumenti).....	22
1.4	Altri riconoscimenti.....	22
1.5	Benefit.....	22
1.6	Trattamenti riconosciuti in caso di scioglimento del rapporto	23

PREMESSA

Mediolanum Gestione Fondi SGR p.A. (nel seguito anche Mediolanum Gestione Fondi o anche la Società) è una Società italiana facente parte del Gruppo Bancario Mediolanum.

Al Gruppo si applicano le disposizioni di vigilanza riferite alle banche italiane¹; la società Banca Mediolanum S.p.A. (la "Capogruppo"), nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del Gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti.

In applicazione della normativa, il Gruppo Bancario Mediolanum ha definito le proprie politiche di remunerazione e incentivazione nel rispetto delle disposizioni di vigilanza e tenendo conto delle proprie caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

L'applicazione della sopracitata normativa si conferma in un'ottica consolidata che tiene conto di tutte le componenti facenti parte del Gruppo Bancario.

In tale contesto, in conformità a quanto previsto dalla Circ. 285 di Banca d'Italia per quanto concerne i Gruppi Bancari, si precisa che la Società applica la normativa di settore tempo per tempo vigente, come disciplinata – tra l'altro – dal Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del Testo Unico della Finanza² adottato dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 5 dicembre 2019 (di seguito anche "Regolamento Banca d'Italia 5 dicembre 2019²").

Il documento descrive e illustra le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Mediolanum Gestione Fondi (nel seguito anche "Politiche Retributive") che s'intendono adottare a favore degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori continuativi, non legati da rapporti di lavoro subordinato, della Società.

Mediolanum Gestione Fondi, nell'elaborazione delle presenti Politiche, ha tenuto in debita considerazione le caratteristiche, le dimensioni, l'organizzazione interna, la natura, portata e complessità delle attività svolte nonché il numero e la dimensione degli OICMV, del FIA e del Fondo Pensione gestiti. Inoltre, le Politiche della Società, tengono in debita considerazione anche gli Orientamenti dell'ESMA per le sane Politiche retributive a norma della Direttiva OICVM (14/10/2016 | ESMA/2016/575-IT) nonché a norma della Direttiva GEFIA (03.07.2013 | ESMA/2013/232).

La Società controlla i rischi di sostenibilità mediante l'elaborazione ed il monitoraggio dei rating ESG degli emittenti, basati sugli scoring ESG forniti da un info provider specializzato. L'attività di monitoraggio tiene in considerazione, oltre al livello dei rating stessi, la percentuale del portafoglio su cui è disponibile un rating ESG e la concentrazione dei portafogli per classi di rating.

Mediolanum Gestione Fondi risulta ente significativo in quanto l'ammontare del patrimonio netto gestito supera la soglia di riferimento indicata dalla vigilanza pari a 5 miliardi di euro.

FINALITA' E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento prevede due distinte sezioni:

- SEZIONE I
 - illustra la politica della Società in materia di remunerazione del personale e in particolare dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, dei dipendenti e collaboratori nonché del personale più rilevante identificato ai sensi delle disposizioni di Vigilanza;
 - illustra le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- SEZIONE II:
 - fornisce specifica informativa delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società, evidenziandone la componente fissa e variabile anche con specifico riferimento al personale più rilevante.

¹ In particolare, con riferimento alla Circolare n. 285 del 2013, come modificata dal 37° aggiornamento del novembre 2021.

² Il citato documento, nell' All. 2 disciplina "POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEI GESTORI".

SEZIONE I

1 Ruoli e responsabilità degli organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e attuazione delle Politiche di Remunerazione

Di seguito si riporta in dettaglio l'indicazione degli organi e dei soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle Politiche di Remunerazione, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.

1.1 Statuto

Lo Statuto della Società stabilisce che l'Assemblea:

- determina l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori. Detto importo può comprendere quello degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- può, inoltre, assegnare agli Amministratori indennità o compensi di altra natura;
- delibera il compenso spettante ai sindaci effettivi.

L'articolo 33 dello Statuto stabilisce inoltre che agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Il Consiglio ripartisce fra i propri componenti la remunerazione determinata dall'Assemblea a favore di tutti gli Amministratori, nonché ripartisce o determina, a seconda che la Società si sia avvalsa della facoltà assegnata all'Assemblea, i compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Lo Statuto stabilisce inoltre che l'Assemblea approva i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

In relazione alla "governance" dei sistemi di remunerazione e incentivazione, sono di seguito riportate le attività di gestione di tale sistema, distintamente per Organo e funzione aziendale coinvolta, al fine di comprendere altresì l'iter di produzione e aggiornamento delle presenti Politiche retributive.

1.2 Assemblea

L'Assemblea Ordinaria, anche con riferimento a quanto già disciplinato all'interno dello Statuto:

- riceve, almeno annualmente, informativa adeguata in merito all'attuazione delle politiche retributive con l'obiettivo di esaminare le effettive modalità di applicazione delle stesse con particolare riguardo alle componenti variabili ed al personale rilevante e di valutarne la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti;
- approva le Politiche retributive predisposte dal Consiglio di Amministrazione al fine di accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto;
- approva i piani basati su strumenti finanziari;
- approva, tramite le stesse politiche, i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- può ricevere informazioni statistiche sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend di settore.

1.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione dispone delle necessarie competenze e agisce con indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni sull'adeguatezza delle politiche e sulle loro implicazioni relative all'assunzione e gestione dei rischi. Il Consiglio di Amministrazione della Società si compone, ad oggi, di soli amministratori non esecutivi, ad eccezione del solo Amministratore Delegato, e si avvale del supporto del Comitato Remunerazioni della Capogruppo.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione:

- ripartisce fra i propri componenti la remunerazione determinata dall'Assemblea a favore di tutti gli Amministratori;
- cura la predisposizione delle politiche di remunerazione e incentivazione; al riguardo:
 - approva, tramite le politiche, il processo di identificazione del "personale più rilevante";
 - qualora l'Assemblea non abbia già provveduto, stabilisce il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione (avendo cura, più generale, di definire il sistema di remunerazione degli Amministratori con incarichi esecutivi);
 - stabilisce, sentito il parere del Collegio Sindacale, gli eventuali compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche;
 - definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale appartenente alle funzioni/strutture interne che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione;
 - assicura che le funzioni aziendali competenti (in particolare, "Risorse Umane", "Pianificazione e Controllo", "Compliance" e "Risk Management") risultino coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*;
- assicura la coerenza delle politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo della Società;
- approva le politiche di remunerazione ed incentivazione;
- assicura che le politiche di remunerazione ed incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- assicura l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, avvalendosi dell'Amministratore Delegato;
- è informato con periodicità almeno annuale, sulla base dell'apposita informativa predisposta³, in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici nonché al funzionamento dei meccanismi di correzione per il rischio e differimento adottati, con particolare riferimento, al "personale più rilevante";
- con particolare riferimento alle funzioni di controllo, per le sue valutazioni non legate a parametri economici, si avvale altresì del parere del Collegio Sindacale in merito alla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni;
- valuta ed approva le eventuali proposte di modifica:
 - del processo di identificazione del "personale più rilevante" nonché dell'elenco dei soggetti aziendali da considerare "rilevanti";
 - delle politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre all'esame della prima Assemblea Ordinaria utile, nonché dei conseguenti regolamenti attuativi.

³ Le valutazioni delle prestazioni che vengono associate alle componenti di incentivazione devono essere, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti.

1.4 Comitato Remunerazioni di Banca Mediolanum

Secondo la regolamentazione di vigilanza vigente, se appartenenti a un gruppo bancario o di SIM, i gestori significativi possono non istituire il comitato remunerazioni a condizione che: a) la società capogruppo del gruppo bancario o di SIM abbia istituito un comitato remunerazioni avente ruoli, responsabilità e composizione analoghi a quelli stabiliti dal Regolamento Banca d'Italia 5 dicembre 2019; e b) la politica di remunerazione elaborata dalla società capogruppo del gruppo bancario o di SIM tenga debitamente conto delle specificità del gestore sotto il profilo operativo e assicuri il rispetto del citato Regolamento ⁴.

In relazione a quanto sopra esposto ai punti a) e b), la SGR ha deciso di non istituire un proprio Comitato Remunerazioni, avvalendosi di quello istituito dalla Capogruppo Banca Mediolanum.

Le responsabilità del suddetto Comitato sono disciplinate da apposito regolamento ed esplicitate anche all'interno del documento delle politiche retributive della stessa.

Il Comitato Remunerazioni della Controllante dispone di poteri propositivi, consultivi e istruttori, che si esplicano nella formulazione di proposte, raccomandazioni e pareri con l'obiettivo di consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare le proprie decisioni con maggiore cognizione di causa.

Con particolare riferimento alla Società, il Comitato Remunerazioni della Controllante, nello svolgimento delle proprie funzioni riguardanti le Politiche di remunerazione e i sistemi di incentivazione, in particolare:

- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà ad eventi futuri, esterni e interni, e per sottoporlo anche a test retrospettivi;
- verifica l'allineamento del sistema di remunerazione ed incentivazione alla strategia, ai rischi e agli interessi del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti;
- assicura il coinvolgimento dei relativi organi di governo/funzioni aziendali, in coerenza con quanto stabilito dalla normativa di settore tempo per tempo vigente.

1.5 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato dispone:

- l'adeguamento del sistema di remunerazione e di incentivazione, sulla base delle Politiche retributive, approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'identificazione del "personale più rilevante", sulla base del processo e dei criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato dispone altresì di poteri di proposta in merito ai sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante" ad esclusione del personale appartenente a funzioni interne con compiti di controllo così come identificati nel vigente quadro normativo nonché, più in generale, di soggetti aziendali con compiti in potenziale conflitto di interesse con i poteri dell'Amministratore Delegato medesimo.

1.6 Funzioni interne alla Società

1.6.1 Funzione Risk Management

La funzione coadiuva l'Assemblea Ordinaria, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni della controllante e l'Amministratore Delegato nella definizione della strategia retributiva applicabile alla Società, con particolare riguardo per la promozione di una gestione efficace del rischio ed analizzando in quale modo la remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore. Allo scopo di garantire il corretto svolgimento delle proprie mansioni, la funzione Risk Management può avvalersi delle metodologie di analisi e di valutazione utilizzate dalla medesima funzione della Capogruppo. Inoltre, il Risk Manager può partecipare,

⁴ Art. 44 co 2 del citato Regolamento Banca d'Italia 5 dicembre 2019.

su invito del Consiglio di Amministrazione, alle riunioni inerenti al sistema di remunerazione e incentivazione della Società, nei limiti delle sue competenze.

1.7 Funzioni esternalizzate a Banca Mediolanum S.p.A.

Per lo svolgimento di alcune attività tecniche anche con riferimento ai sistemi di remunerazione e incentivazione, Mediolanum Gestione Fondi ha stipulato degli appositi contratti di servizio con la controllante Banca Mediolanum S.p.A., al fine di sfruttare al meglio le sinergie e le competenze di Gruppo.

1.7.1 Funzione Risorse Umane

La struttura in oggetto collabora con gli Organi e le funzioni competenti di Mediolanum Gestione Fondi SGR p.A. e di Banca Mediolanum (per le funzioni esternalizzate alla medesima Società) nella definizione delle Politiche retributive, provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento, allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia, nonché all'esame dei CCNL applicati e degli accordi integrativi interni in essere, negoziati con le Organizzazioni Sindacali.

In aggiunta, anche con l'eventuale supporto delle funzioni aziendali interessate:

- cura la definizione e attuazione del processo di identificazione del "personale più rilevante" secondo quanto illustrato nel seguito del documento;
- individua e propone i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri indicati dalle *best practice* e dalle disposizioni di vigilanza (dove applicabili) e tenendo in considerazione le posizioni assunte ed i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;
- effettua analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione ed applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- propone modifiche delle Politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle Politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove Politiche.

1.7.2 Funzione Compliance

La struttura in oggetto contribuisce alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione provvedendo, anche su richiesta degli organi e funzioni competenti, a formulare pareri in merito all'analisi degli impatti derivanti dall'applicazione degli adempimenti normativi richiesti e all'identificazione e valutazione dei rischi di non conformità alle norme, allo Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta.

1.7.3 Funzione Internal Audit

La struttura in oggetto verifica almeno annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata internamente alla Società la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

Le evidenze riscontrate, con l'indicazione delle eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni competenti della Società per l'esecuzione delle eventuali azioni di miglioramento, nonché, a seguito di una valutazione di rilevanza e laddove espressamente previsto, per la predisposizione di un'adeguata informativa da trasmettere all'Assemblea.

2 Politiche retributive di Mediolanum Gestione Fondi SGR

2.1 Ragioni e finalità perseguite dalle Politiche retributive

Le Politiche retributive definite dalla Società perseguono l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle *performance* aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

Le Politiche si sviluppano all'interno dei vincoli posti dalle disposizioni di legge, dai regolamenti e dall'autodisciplina, garantendo la costruzione di un impianto formale in linea con le aspettative del regolatore.

In tale contesto, l'applicazione delle Politiche retributive ha l'obiettivo di assicurare il costante allineamento degli interessi del management a quelli degli Azionisti della Società e, più in generale, a quelli di tutti gli stakeholder della stessa (ivi compresi i clienti), sia in un'ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli Azionisti, sia in un'ottica di medio/lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e di sostenibilità e il perseguimento delle strategie di medio/lungo termine, anche in conformità con quanto previsto dalla normativa europea⁵.

2.2 Destinatari della Politica retributiva

Le politiche di remunerazione e incentivazione di Mediolanum Gestione Fondi riguardano ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto⁶, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura ("fringe benefit"), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal "personale"⁷. Nella nozione di "personale" rientrano:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- i dipendenti;
- altri soggetti (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i collaboratori esterni).

Con riferimento ai soggetti elencati, Mediolanum Gestione Fondi prevede l'esecuzione di un'accurata analisi volta all'individuazione delle categorie di personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società (c.d. "personale più rilevante").

2.3 Sostenibilità ESG e politiche di remunerazione

Mediolanum Gestione Fondi si impegna a perseguire una progressiva integrazione dei temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance all'interno della strategia, della gestione dei rischi e dei processi di remunerazione, promuovendo un approccio sistemico, inclusivo e trasparente che sia in grado di garantire anche il rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, equità e non discriminazione di alcun genere.

Al riguardo, i criteri di remunerazione e di incentivazione basati su parametri oggettivi legati alle performance ed in linea con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo rappresentano uno strumento in grado di stimolare l'impegno di tutti i soggetti e conseguentemente rispondere al meglio agli interessi della Società, coniugando crescita economica e successo sostenibile.

Al contempo, in una logica prudenziale, i risultati aziendali sui quali si basa il sistema premiante sono opportunamente corretti per tener conto dei rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Società.

⁵ Regolamento Europeo 2019/2088 "Sustainable Finance Disclosure Regulation" (SFDR).

⁶ Sono compresi anche i benefici pensionistici discrezionali e i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (c.d. *golden parachute*).

⁷ Sono tralasciati i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Società e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Con riferimento a tale ultimo punto, i sistemi di remunerazione e incentivazione sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili a Mediolanum Gestione Fondi SGR p.A. nel suo complesso. In particolare, negli anni sono stati introdotti nelle politiche della Società, e poi ulteriormente rafforzati, gli elementi ed i principi volti ad assicurare che i sistemi incentivanti siano conformi, nella loro struttura, al rispetto dei processi organizzativi e delle norme di condotta, con l'introduzione nei Regolamenti attuativi dei piani di incentivazione di specifiche clausole che prevedono la riduzione dei bonus fino al loro eventuale azzeramento in caso di comportamenti non conformi o azioni disciplinari.

Il sistema di remunerazione e incentivazione deve inoltre risultare compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e degli OICVM e dei FIA che gestisce e degli investitori.

2.3.1 Neutralità delle Politiche Retributive

La neutralità rispetto al genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e la meritocrazia sono tra i principi guida nel modo di fare business e nella *people culture* della Società. Pertanto, anche mediante le politiche retributive, si persegue l'obiettivo di contrastare le differenze di genere, minimizzando i divari esistenti da ogni punto di vista, oltre a quello retributivo.

La Società adotta i seguenti principi stabiliti a livello di Gruppo, al fine di assicurare la neutralità delle politiche retributive:

- riconoscimento e piena valorizzazione del talento e del merito personale, sia nell'attribuzione delle mansioni, che nei momenti di sviluppo formativo e nel percorso di crescita;
- tutela della dignità e dell'integrità, così come dell'equilibrio fisico ed emotivo personale.

In tale contesto, nell'ambito del ciclo di governance annuale della Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A., è prevista una valutazione specifica del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione della Banca in merito al divario retributivo di genere di Gruppo.

La Società contribuisce all'esercizio di tale analisi con i dati retributivi e anagrafici del proprio personale, anche al fine monitorare la tematica nel continuo, di concerto con le competenti strutture di Banca Mediolanum S.p.A.

2.4 Processo di identificazione del "Personale più rilevante"

2.4.1 Premessa regolamentare

Per identificare il "personale più rilevante", ossia il personale la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dei fondi o della società di gestione, Mediolanum Gestione Fondi SGR p.A. effettua un'accurata valutazione avvalendosi dei criteri definiti dal Regolamento Banca d'Italia 5 dicembre 2019. Tale processo si basa, oltreché sui criteri regolamentari, anche su una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.) quali elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzioni di rischi.

Il processo è effettuato dalle strutture competenti con il particolare coinvolgimento della funzione di Risk Management e le relative risultanze sono sottoposte al Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni.

2.4.2 Identificazione del personale rilevante a livello di Mediolanum Gestione Fondi

La valutazione della rilevanza del personale della Società, ai sensi del Regolamento Banca d'Italia 5 dicembre 2019, avviene in applicazione dei seguenti criteri regolamentari:

- i appartenenza agli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, i *partners* esecutivi e non;
- ii assegnazione della carica di direttore generale e di responsabile delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;

- iii personale delle funzioni aziendali di controllo;
- iv altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per il gestore o per i fondi gestiti;
- v qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate, sempre che la propria attività abbia o possa avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dei fondi o della SGR.

A seguito del processo di valutazione, la Società considera i seguenti ruoli tra il personale la cui attività professionale ha o può avere impatto rilevante sul profilo di rischio della società:

- Amministratori esecutivi e non esecutivi, tra cui in particolare l'Amministratore Delegato;
- Responsabile della Divisione Investimenti Mobiliari;
- Responsabile dell'Ufficio Gestione Investimenti Azionari;
- Responsabile dell'Ufficio Gestione Investimenti Obbligazionari;
- Responsabile dell'Ufficio Investimenti Immobiliari;
- Responsabile della Funzione di Risk Management;
- Responsabile della Funzione Compliance;
- Responsabile della Funzione Internal Audit;
- Responsabile della Funzione AML.

I soggetti identificati quali personale più rilevante per l'anno 2025 sono 17⁸.

I ruoli identificati nella categoria del personale più rilevante sono stati identificati a seguito di un'accurata valutazione delle attività professionali che hanno o che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore. Il processo è stato effettuato attraverso una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (es. responsabilità, i livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.) anche in coerenza con la documentazione interna organizzativa (es. Relazione sulla struttura organizzativa, regolamento del Comitato Investimenti).

Non sono stati annoverati tra il personale più rilevante i singoli gestori *senior* in quanto si è ritenuto che, considerato il processo di investimento della Società e il relativo sistema delle deleghe, tali soggetti non possano assumere rischi significativi per gli OICVM, il FIA Immobiliare gestito e il fondo pensione. L'operatività di tali soggetti risulta infatti regolamentata da limiti di investimento definiti da parte del Comitato Investimenti Mobiliari per ogni singolo OICVM e comparto del fondo pensione, mentre per il FIA immobiliare le decisioni di investimento sono assunte dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, ogni singolo gestore *senior* opera all'interno di deleghe operative definite dal Consiglio di Amministrazione che limitano l'operatività giornaliera sia in valore assoluto sia rispetto al peso dello strumento nel fondo, vietando di operare in alcune tipologie di strumenti.

Anche per l'esercizio 2025 non è stato annoverato tra il personale più rilevante il Responsabile dell'Ufficio Gestione Investimenti Alternativi poiché la sua attività non ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della società e dei FIA, in quanto i due fondi in gestione hanno una struttura Master-Feeder e investono, per almeno l'85%, in un fondo Master gestito da un'altra società, mentre la parte rimanente viene gestita principalmente in strumenti monetari o in liquidità.

⁸ I Responsabili delle Funzioni di Controllo sono stati individuati come soggetti più rilevanti per la Banca e a livello di Gruppo e, in quanto tali, sono soggetti all'applicazione di tutte le regole previste, a livello di Banca e di Gruppo, per il personale più rilevante (e, in particolare, a quelle specifiche destinate ai Responsabili delle funzioni di controllo).

2.4.3 Identificazione del personale rilevante a livello di Gruppo

Banca Mediolanum S.p.A., in qualità di Capogruppo, ha identificato come personale più rilevante della Società a livello di Gruppo, ai sensi del Regolamento delegato 923/2021, i ruoli dell'Amministratore Delegato, del Responsabile della Divisione Investimenti Mobiliari, Responsabile della Funzione Compliance e del Responsabile della funzione di Risk Management, Responsabile della Funzione Audit e Responsabile della Funzione Antiriciclaggio di Mediolanum Gestione Fondi SGR p.A., in quanto soggetti la cui attività professionale ha impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo bancario.

2.4.4 Previsioni specifiche per il personale rilevante

La Società adotta in generale una politica retributiva che prevede un adeguato bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile, a seconda dei ruoli, anche al fine di preservare la capacità di competere in condizioni di parità concorrenziale sul mercato del lavoro per le professionalità del settore, che per prassi consolidate sono remunerate, sia in Italia che all'estero, tramite livelli significativi della componente variabile.

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali con compiti di controllo è previsto che la remunerazione variabile non può essere superiore al 33% della remunerazione fissa.

Nell'ambito della remunerazione variabile sono da annoverare anche gli importi eventualmente da riconoscere sotto forma di benefici pensionistici discrezionali o in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti: i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; ii) nell'ambito di un accordo tra la Società e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della formula predefinita.

3 Benchmark utilizzati

Al fine di adottare prassi retributive efficaci e che possano sostenere opportunamente le strategie di business e di gestione delle risorse, a livello di Gruppo, si applica un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato per la corretta definizione di livelli retributivi competitivi, così come per garantire equità interna e trasparenza.

La partecipazione a *benchmark* retributivi riferiti a specifici panel di aziende operanti in uno o più mercati di riferimento e corrispondenti a figure che occupano ruoli e posizioni assimilabili, consente di rilevare il posizionamento retributivo rispetto alla componente fissa, variabile e alla remunerazione totale.

Per tali ragioni le funzioni preposte assicurano la costante partecipazione a indagini e studi retributivi, condotti dai principali player nazionali e di settore. In particolare, l'analisi e il monitoraggio dei trend retributivi avvengono, sia a livello italiano sia internazionale, tramite la partecipazione agli studi promossi dalle Associazioni di categoria (es. ABI), e avvalendosi di studi relativi a settori e popolazioni specifiche (es., anche Asset Management) realizzati da alcune delle principali società di consulenza specializzate (quali ad esempio Korn Ferry, Deloitte, Willis Towers Watson).

4 Struttura remunerativa del personale

La struttura remunerativa adottata prevede una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, e un'eventuale componente d'incentivazione (nel rispetto dei limiti previsti per ciascuna categoria di personale) che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'azienda e dell'individuo, nel breve, medio e lungo termine, nel rispetto del profilo di rischio definito.

Può essere inoltre stabilita una eventuale componente relativa a benefits, con l'obiettivo di completare l'offerta retributiva in una logica di *total compensation*, in linea con le esigenze delle diverse categorie di dipendenti.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo fisso, stabilito dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina e ripartito tra i vari componenti del Consiglio, dal Consiglio medesimo. In caso di conferimento di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dallo Statuto, potrà determinare un importo fisso ulteriore volto a remunerare l'attribuzione di tali cariche.

Nessuna componente d'incentivazione è prevista con riguardo ai membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione.

Può invece essere destinatario di remunerazione variabile l'unico consigliere esecutivo attualmente presente, ovvero l'Amministratore Delegato, alla cui remunerazione si applicano i principi e le regole stabiliti per il personale rilevante della Società.

Ai membri del Collegio Sindacale spetta un compenso annuo, stabilito dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina.

Nessuna componente d'incentivazione è prevista con riguardo ai membri del Collegio Sindacale.

Attualmente Mediolanum Gestione Fondi non prevede l'utilizzo del meccanismo di *carried interest*.

Ferme restando le previsioni di dettaglio in tema di remunerazione variabile, esplicitate nel prosieguo del presente paragrafo 4, si richiamano le seguenti regole generali:

- ove prevista, la remunerazione variabile è subordinata al superamento di *gate* d'accesso pre-individuati e parametrata a indicatori di *performance* del gestore e, se del caso, dei fondi gestiti, che vengono definiti ex ante anche in considerazione del ruolo ricoperto dal soggetto che ne è potenziale destinatario e tiene conto dei rischi generati per il gestore e per i fondi gestiti;
- regole specifiche valgono per l'eventuale remunerazione variabile del personale delle funzioni aziendali di controllo, che è correlata al conseguimento degli obiettivi legati alle relative funzioni e indipendente dai risultati raggiunti dal gestore;
- tramite il sistema di incentivazione è definito il limite massimo della componente variabile erogabile a ciascun partecipante al piano.
- la remunerazione variabile eventualmente riconosciuta al personale delle funzioni di controllo è soggetta al limite del 33% della remunerazione fissa, previsto per i responsabili di dette funzioni.

4.1 Remunerazione e Incentivazione

4.1.1 Componente fissa

La rilevanza del peso della componente fissa è prevista all'interno del pacchetto complessivo in modo tale da ridurre eventuali comportamenti eccessivamente orientati al rischio, da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

Le presenti Politiche retributive prevedono che la remunerazione attribuita dall'Assemblea Ordinaria ai Consiglieri all'atto della nomina e ai Sindaci sia commisurata alle responsabilità, ai compiti e al grado di partecipazione del singolo alle riunioni del rispettivo organo collegiale, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità: l'assunzione di tali parametri consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita. Con riferimento al "Personale più rilevante" e in generale ai partecipanti ai sistemi di incentivazione, la componente fissa della remunerazione è fissata in maniera tale da permettere alla parte variabile di ridursi anche in maniera significativa fino ad azzerarsi, in determinati casi.

In aggiunta, nel rispetto di quanto già precedentemente indicato e conformemente alle Disposizioni di Vigilanza in materia:

- per i dipendenti si applica quanto previsto dai contratti nazionali di riferimento, nonché dal sistema di

remunerazione e di incentivazione che considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riferimento alla situazione del mercato di riferimento e del budget disponibile per il periodo;

- con riferimento ai responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo interno i compensi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. Gli eventuali meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree della Società soggette al loro controllo;

Nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la prestazione di un'attività intellettuale e di supporto organizzativo occorre tener conto dei livelli di compenso che offre il mercato di riferimento anche in relazione al pregio qualitativo della prestazione dedotta in contratto, nonché della professionalità del collaboratore.

4.1.2 Componente d'incentivazione

Come già indicato, le politiche retributive di Mediolanum Gestione Fondi tengono conto delle specificità della normativa di settore e sono coerenti con quanto predisposto in tema dalla Capogruppo.

Per il personale identificato come personale più rilevante di Mediolanum Gestione Fondi, nel caso in cui la remunerazione variabile maturata risulti superiore a euro 75.000 (di seguito anche "soglia di rilevanza"), si applicano le modalità di riconoscimento riportate nel paragrafo successivo.

Per il personale della Società, che per il ruolo ricoperto e/o l'entità della remunerazione variabile assegnata non rientra nella categoria del personale sopra riportato e che partecipa al sistema di remunerazione variabile della Società, è previsto il riconoscimento di un premio monetario basato su cicli annuali in funzione del raggiungimento degli obiettivi a livello sia di Capogruppo sia individuale.

Per i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e i membri del Collegio Sindacale non è prevista l'erogazione di alcuna remunerazione variabile per la carica ricoperta.

4.1.3 Caratteristiche specifiche della componente variabile destinata al personale più rilevante

Relativamente ai soggetti identificati come "personale più rilevante" di Mediolanum Gestione Fondi che maturino nel corso dell'esercizio incentivazioni superiori alla "soglia di rilevanza", viene prevista la definizione di un sistema di riconoscimento dell'ammontare delle incentivazioni secondo le seguenti modalità:

- una parte sostanziale - pari al 50% della componente variabile - sia per la parte up-front che differita sia composta da quote o azioni dei fondi gestiti, oppure da altri strumenti equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi;
- un'adeguata percentuale - pari almeno al 40% dell'incentivo - sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo congruo (almeno tre anni), in modo che la remunerazione possa tenere conto dei rischi assunti;
- vi sia la presenza di uno specifico meccanismo di *retention* di un anno sia per la componente a breve (up-front) sia per la parte differita riconosciuta in strumenti;
- laddove la componente relativa alla remunerazione variabile maturata sia superiore a quella fissa, la percentuale da differire non potrà essere inferiore al 60% e differita per un periodo complessivo di almeno 4 anni.

La "soglia di rilevanza" della remunerazione variabile maturata è stata definita in coerenza con le prassi di settore, al fine anche di preservare la capacità di competere in condizioni di parità sul mercato del lavoro e in considerazione del fatto che, per livelli di remunerazione variabile inferiori alla soglia identificata, la corresponsione in quote differite e in strumenti non si giustifichi rispetto alla finalità di allineamento degli interessi degli investitori e non incentivino all'assunzione di rischi significativi.

Gli strumenti utilizzati, le esatte percentuali, i periodi di differimento e di *retention* sono stabiliti in appositi Regolamenti attuativi dei piani d'incentivazione, che tengono conto oltre dei criteri sopra indicati, delle norme per tempo vigenti e sono ove possibili anche coerenti con le politiche di remunerazione e incentivazione approvate dalla Capogruppo.

I pagamenti differiti saranno effettuati a condizione del superamento delle soglie minime di accesso previste da Mediolanum Gestione Fondi e dalla Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A. (ossia creazione di valore corretta per il rischio, patrimonializzazione e liquidità) per l'esercizio precedente a quello di liquidazione. Prima della fine del periodo di differimento sugli strumenti finanziari non potranno essere distribuiti dividendi o corrisposti interessi.

Nel caso di soggetti con ruoli di business rientranti nel novero del personale più rilevante e con remunerazione variabile il cui target massimo predefinito si attesti al di sopra della "soglia di rilevanza", laddove la remunerazione variabile effettivamente maturata (successivamente alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, a condizione del superamento delle soglie di accesso e del rispetto dei parametri di *performance* previsti) risultasse uguale o inferiore alla "soglia di rilevanza", si prevede l'applicazione di uno schema di differimento coerente con il Piano "Altro Personale" predisposto dalla Capogruppo, ossia con una parte in denaro up-front, pari al 60% del premio complessivo, e la restante parte, pari al 40%, in strumenti, con un differimento di 3 anni, ed un ulteriore anno di retention, salvo valutazione del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

4.1.4 Valutazione dei risultati

La componente variabile è parametrata a indicatori di performance del gestore e dei fondi gestiti, in un orizzonte pluriennale e tiene conto dei rischi e del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati per il gestore e per i fondi gestiti.

Il sistema di incentivazione prevede di considerare (congiuntamente) il raggiungimento dell'obiettivo aziendale di redditività riferito al Conglomerato finanziario Mediolanum (definito ex ante dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Banca Mediolanum S.p.A.) e di un obiettivo di redditività specifico relativo a Mediolanum Gestione Fondi definito ex ante, anno per anno, dal Consiglio di Amministrazione della SGR, come parametri al superamento dei quali viene definito il variabile annuo erogabile a ciascun partecipante al piano.

Per quanto riguarda l'obiettivo di redditività relativo a Mediolanum Gestione Fondi, la soglia target di raggiungimento è rappresentata dal 20% dell'utile a budget.

Il variabile assegnato individualmente a target potrà muoversi all'interno di un *range* che va da 0 (portando quindi all'azzeramento del variabile per quell'anno per tutti i partecipanti al piano, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi minimi di redditività su indicati) ad un massimo del 100% del variabile individualmente definito.

Superati gli obiettivi a livello di Gruppo e di Società, viene considerata la valutazione a livello individuale, determinata sulla base dei processi di *Appraisal*. Per tale ragione è necessario che siano adeguatamente esplicitate le motivazioni che hanno condotto alla valutazione espressa sulle performance individuali, i punti di forza e le aree di miglioramento, le iniziative volte a raggiungere gli obiettivi definiti, anche attraverso opportuni interventi di formazione e sviluppo.

Il sistema di valutazione considera i seguenti ambiti:

I. Obiettivi di funzione:

- a. finanziari (parametri economici);
- b. non finanziari (parametri non economici);

2. Competenze manageriali.

Tuttavia, ai fini del sistema incentivante, per il personale Dirigente concorrono alla determinazione del premio variabile le sole valutazioni riferite al raggiungimento degli obiettivi di funzione ("finanziari" e "non finanziari").

Con riferimento agli obiettivi "finanziari" individuali dei gestori, per ciascun fondo in gestione, gli obiettivi prevedono il confronto con un benchmark ufficiale o un obiettivo di rendimento gestionale. Maggiori dettagli sulle modalità di definizione degli obiettivi "finanziari" e sugli indici a tal fine utilizzati sono forniti nell'ambito del paragrafo 4.1.5 subito successivo.

In specifici documenti sono riportate in dettaglio le modalità di correlazione del risultato individuale ai risultati rispetto ai fondi gestiti (cd. Obiettivo "finanziario").

Con riferimento agli obiettivi "non finanziari", si evidenzia che gli stessi tengono in considerazione fattori quali, a titolo esemplificativo, l'incremento della soddisfazione del cliente esterno/interno, azioni di mitigazione dei rischi e finalizzazione degli interventi ad eventuali rilievi di Audit, indicatori riferiti all'innovazione in coerenza con l'approccio sostenibile agli investimenti (ESG) e con gli indicatori di Corporate Social Responsibility, gestione e sviluppo delle persone.

Al termine del periodo di misurazione annuale, dovrà essere effettuata la consuntivazione a cura degli stessi soggetti e funzioni aziendali che hanno partecipato alla definizione degli obiettivi al fine di verificare il raggiungimento degli stessi.

In considerazione dei parametri adottati, nonché della previsione di sistemi di correzione ex-post (malus), il modello d'incentivazione mira a garantire un adeguato legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

Con riferimento ai risultati, effettivamente conseguiti, del gestore, dei fondi e del Conglomerato, quest'ultimo con funzione di soglia di accesso al sistema, questi saranno determinati a consuntivo sulla base dei risultati di bilancio.

4.1.5 Indicatori di performance e di rischio dei gestori dei fondi

Con specifico riferimento ai soggetti appartenenti alla Divisione Investimenti Mobiliari e all'Amministratore Delegato, gli obiettivi "finanziari" sono definiti tenendo conto del profilo di rischio/rendimento di ogni fondo in gestione, al fine di assicurare coerenza del sistema di incentivazione con gli interessi dei fondi gestiti e degli investitori.

Il sistema prevede degli indicatori di performance dei fondi gestiti, specifici per ogni OICVM, e comparto del fondo pensione. In particolare, se il fondo ha un benchmark l'indicatore è il benchmark, se invece il fondo è di tipo flessibile, e quindi non è caratterizzato da un benchmark, l'indicatore utilizzato è il portafoglio modello che può variare durante l'anno a seguito di cambiamenti negli orientamenti strategici della SGR, a fronte di specifica approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Per ogni soggetto coinvolto nel sistema di incentivazione, viene definito un portafoglio composto dai fondi e dai comparti del fondo pensione gestiti. A ciascun fondo, comparto gestito è associata una quota della remunerazione variabile conseguibile.

Per ogni singolo fondo l'obiettivo è considerato raggiunto, quindi viene maturata al 100% la quota della remunerazione variabile correlata, se la performance dello stesso è superiore a quella del suo indicatore di performance.

In caso di performance inferiore all'indicatore l'obiettivo è considerato non raggiunto.

La componente variabile tiene conto di eventuali carenze di conformità ai limiti di rischio definiti dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato Investimenti Mobiliari. Le violazioni comportano una revisione al ribasso della componente variabile.

Nella tabella seguente è indicata la penalizzazione in caso di sfioramento dei limiti di rischio definiti dal Consiglio di Amministrazione (c.d. limiti strategici) e dal Comitato Investimenti Mobiliari (c.d. limiti tattici). La

decurtazione viene applicata alla parte di variabile relativa al fondo o comparto in cui è avvenuto lo sfioramento. Poiché dal momento della segnalazione dello sfioramento possono essere necessari alcuni giorni per il rientro nei limiti, gli sfioramenti fino a 3 giorni consecutivi (da computarsi una volta decorsi i tempi tecnici di rilevazione dello sfioramento – generalmente 2 giorni) sono considerati un unico evento.

Per quanto riguarda i fondi che la Società ha conferito in delega gli sfioramenti si riferiscono ai soli limiti strategici.

Fondi gestiti dalla SGR				Fondi in delega	
<i>Sfioramento limiti tattici</i>	<i>Decurtazione</i>	<i>Sfioramenti limiti strategici</i>	<i>Decurtazione</i>	<i>Sfioramenti limiti strategici</i>	<i>Decurtazione</i>
1	2,5%	1	10%	1	2%
2	5%	2	25%	2	5%
3	10%	3	50%	3	10%
>3	+5%	>3	+20%	>3	+15%

4.1.6 Politica di Remunerazione riferita ai Fondi Pensione Aperti

La Società ha nominato un Responsabile del Fondo che svolge la propria attività in modo autonomo e indipendente, riportando al Consiglio di Amministrazione, al quale viene riconosciuto un compenso fisso a carico del Fondo.

Con riferimento alle funzioni fondamentali, tali figure erano già previste dall'ordinamento di settore della società, pertanto non sono stati effettuati adeguamenti e si applicano le politiche di remunerazione, coerenti con la sana, prudente ed efficace gestione dei fondi pensione aperti e in linea, da un lato, con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dei fondi stessi nel lungo termine e, dall'altro, con gli interessi sempre a lungo termine degli aderenti e beneficiari, disciplinate dal presente documento e da quanto previsto dalle Politiche della Capogruppo.

4.2 Benefici non monetari

All'interno delle componenti fisse della remunerazione sono previsti pacchetti benefit/perquisites e di welfare aziendale con caratteristiche omogenee per gli appartenenti a determinate popolazioni aziendali (es. per i dirigenti o per fasce predeterminate), che contribuiscono alla realizzazione di un sistema di equità interna e di competitività nei confronti del mercato.

In generale per i dipendenti possono essere altresì applicate condizioni speciali in termini di accesso ai prodotti bancari e finanziari offerti dalle Società appartenenti al Gruppo, nonché essere previsti sistemi integrativi ai piani previdenziali istituzionali e assistenziali, quali quelli volti a fornire ai dipendenti medesimi e ai loro familiari garanzie per la salute.

È inoltre prevista, per gli amministratori e i dirigenti, una polizza di assicurazione per la responsabilità civile, al fine di tenere gli stessi indenni da richieste di risarcimento per atti non dolosi, con uno specifico massimale per sinistro e per anno. Ad oggi il Gruppo non prevede l'utilizzo di sistemi integrativi ai piani previdenziali. Nel caso in futuro venissero introdotti questi risponderanno alle specifiche richieste del Regolatore.

4.3 Malus e claw back

Vengono previsti meccanismi di **malus** in base ai quali la Società non procederà alla liquidazione delle incentivazioni in caso di provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere dai partecipanti ai piani di retribuzione variabile, nonché per tener conto della *performance* conseguita al netto dei rischi effettivamente assunti, della situazione patrimoniale e di liquidità.

In generale, non sono previsti premi d'incentivazione in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari formalizzate. Il riconoscimento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente/collaboratore per attività irregolari o mal condotta.

Con riferimento agli Amministratori investiti di particolari cariche, la componente variabile, se dovuta, viene corrisposta a condizione che l'interessato sia in forza al momento della deliberazione stessa.

Vengono previsti inoltre meccanismi di **claw back** (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali la Società ha diritto di richiedere la restituzione della remunerazione variabile riconosciuta per un periodo della durata:

- di cinque anni decorrenti dal momento della erogazione della singola quota (up-front o differita) per i soggetti appartenenti al personale più rilevante;
- fino a tre anni negli altri casi.

Sono soggetti a *claw back* almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il gestore; violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 13 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, soddisfano criteri di competenza e correttezza, tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 6, commi 2-octies (conformità alle disposizioni in materia di sistemi di remunerazione e di incentivazione) e 2-novies (mancata astensione di soci e amministratori dalle deliberazioni in cui abbiano un interesse in conflitto, per conto proprio o di terzi), del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza, i partecipanti al piano d'incentivazione si impegnano a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei propri meccanismi retributivi, con particolare riferimento ai sistemi d'incentivazione.

4.4 Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica

In generale, la politica e di fine rapporto deve essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Società⁹. Si precisa che la Società ad oggi non ha previsto specifici accordi con riferimento a compensi in caso di scioglimento anticipato del rapporto, o coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

In caso di risoluzione, o cessazione anticipata del rapporto, possono essere riconosciuti, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari compensi a favore del personale, considerando gli aspetti gestionali relativi al singolo caso, tenendo conto delle performance individuali ed aziendali raggiunte, dell'anzianità di servizio ed avendo a riferimento quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo applicabile, oltre ad elementi di opportunità economica, legati a potenziali efficienze sui costi fissi ricorrenti.

In ogni caso e con riferimento al "personale più rilevante", e in coerenza con quanto predisposto da Capogruppo, il compenso che è possibile accordare discrezionalmente, tenuto conto di quanto dovuto ai sensi di legge e definito dalla contrattazione collettiva applicabile vigente (tipicamente per rapporti di lavoro

⁹ Per scrupolo di chiarezza si evidenzia che i pagamenti di seguito indicati non costituiscono forme di remunerazione variabile e non sono, dunque, soggetti all'applicazione delle disposizioni previste dalla normativa applicabile (ivi incluse, in particolare, quelle inerenti i c.d. benefici pensionistici discrezionali e i c.d. *golden parachute*): ogni forma di trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla SGR per la generalità del personale e le indennità di mancato preavviso (queste ultime, nei limiti dell'ammontare determinato secondo quanto stabilito dalla legge).

subordinato), in caso di conclusione anticipata del rapporto o del mandato, non potrà superare le 2 (due) annualità complessive e comunque l'importo massimo di cinque milioni di euro. L'effettivo importo dovrà essere stabilito per ogni singolo caso tenendo conto della durata della carica e del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della *performance* e dei rischi assunti. Ai fini regolamentari, tali annualità complessive potrebbero equivalere ad un corrispettivo massimo teorico rapportabile a quattro annualità fisse. Tale compenso dovrà inoltre essere sottoposto a specifici meccanismi di *malus* e *claw back*.

L'eventuale corresponsione al "personale più rilevante" di particolari compensi in caso di risoluzione, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto è attentamente valutata e gestita attraverso un processo decisionale dettagliato che prevede il coinvolgimento della Funzione Compliance, nonché degli Organi Aziendali ove ne ricorrano i presupposti. Inoltre, l'attribuzione degli eventuali compensi sopramenzionati a favore del "personale più rilevante" dovrà avvenire con le medesime modalità, tempo per tempo stabilite, di riconoscimento della remunerazione variabile agli stessi, con particolare riferimento ai periodi di differimento, di *retention* ed alle quote differite e in strumenti, con esclusione degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Il compenso accordato in tali circostanze al personale più rilevante rientra inoltre nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa¹⁰;
- nell'ambito di un accordo tra la Società e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati sulla base della seguente regola definita sulla base delle mensilità riconosciute in conseguenza della anzianità aziendale: fino a quattro anni di anzianità: quattordici mensilità; oltre quattro e fino a sei anni di anzianità: venti mensilità; oltre sei e fino a dieci anni di anzianità: ventidue mensilità; oltre dieci e fino a quindici anni di anzianità: ventisei mensilità; oltre quindici anni di anzianità: trenta mensilità.

Resta inteso che l'applicazione delle regole su richiamate non avrà luogo laddove si rientri in una delle ipotesi di non applicazione espressamente previste dalle disposizioni normative applicabili.

4.5 Altre forme retributive

Altri eventuali elementi della remunerazione, non specificatamente disciplinati nelle politiche di remunerazione e non abituali/ricorrenti, possono essere comunque attivati in situazioni particolari attentamente valutati e per esigenze definite, in particolare in caso di reclutamento e/o *relocation*, per incrementare, anche temporaneamente, il livello di attrattività del pacchetto retributivo proposto, come rilevato nelle prassi di mercato (es. bonus di ingresso, bonus garantiti per il solo primo anno, *allowance*, benefit specifici quali *housing*). Nell'eventualità sono comunque definiti nel rispetto delle politiche e alla disciplina, ove applicabile.

¹⁰ Si precisa che - con particolare riferimento al Personale rilevante - non vi è una sistematica previsione di patti di non concorrenza in costanza di cessazione, ma che i patti stessi assolvono ad esigenze specifiche identificabili caso per caso sulla base delle condizioni di mercato e della criticità del ruolo. Si precisa altresì che gli importi relativi al patto di non concorrenza eccedenti l'ultima annualità di remunerazione fissa per ogni anno di durata del patto, sono inclusi nei limiti massimi definiti dalla presente Politica per i trattamenti previsti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

SEZIONE II

Informazioni di carattere quantitativo fornite in coerenza con la normativa tempo per tempo vigente

1 Remunerazioni dell'esercizio

1.1 Attuazione delle Politiche retributive nel 2024

La presente sezione mira a rappresentare le scelte e i criteri utilizzati dalla Società per la determinazione della remunerazione fissa e variabile.

In particolare, si illustrano analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e si riportano le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati.

1.2 Informazioni analitiche

Nella tabella di seguito riportata sono valorizzate, aggregate per tipologia, le remunerazioni riconosciute dalla Società Mediolanum Gestione Fondi per la competenza 2024 e considerando la struttura organizzativa alla data del 31 dicembre 2024.

Con riferimento alla remunerazione variabile, questa è indicata con i valori effettivamente maturati.

Destinatari	Numero di soggetti considerati	Di cui "rilevanti" ¹¹	Componente fissa	Incentivazione up-front ¹²	Incentivazione differita ¹³
Consiglio di Amministrazione ¹⁴	9	9	546.881	85.814	57.209
Sindaci	3	0	73.333	-	-
Responsabili delle principali funzioni aziendali	4	4	572.185	208.107	88.532
Responsabili delle funzioni di controllo	4	4	362.809	43.500	
Resto dei dipendenti	35	0	1.617.150	373.917	-
Altri amministratori ¹⁵	3	0	21.188	-	-
Altri compensi per incarichi professionali ¹⁶	1	0	200.400	-	-

¹¹ L'elenco dei rilevanti è identificato al 31/12/2024 secondo i criteri determinati dalle politiche di remunerazione della Società.

¹² I valori di incentivazione up-front per il personale rilevante sono relativi alla performance 2024 e riconosciuti dal 2025 in modalità 50% cash e 50% in strumenti.

¹³ I valori di incentivazione differita per il personale rilevante sono relativi alla performance 2024 e riconosciuti dal 2025 in modalità 50% cash e 50% in strumenti, ma non ancora erogati.

¹⁴ Inclusi gli emolumenti per partecipazione ai Comitati endoconsiliari della Società.

¹⁵ A titolo esemplificativo rientrano in questa categoria i membri del comitato investimenti e del fondo pensione.

¹⁶ Trattasi di norma di soggetti muniti di competenze specifiche, necessarie alla Società per un periodo di tempo limitato, o nell'ambito di particolari progetti, che fungono da completamento e/o da supporto alle attività svolte dal personale dipendente.

I relativi compensi sono stati calcolati in base a parametri che tenessero conto, a seconda delle tipologie contrattuali applicate, delle prestazioni dedicate, della complessità dei compiti assegnati e/o dei risultati conseguiti, anche in riferimento ai compensi mediamente praticati sul mercato per attività paragonabili.

1.3 Remunerazione variabile (piani in strumenti)

La tabella seguente illustra le principali caratteristiche del piano di remunerazione variabile 2024 rivolto al personale più rilevante.

Elementi chiave	Descrizione
Gate Condition di Gruppo	RARORAC, patrimonializzazione, Liquidity Coverage Ratio, Total Capital Ratio
Gate Condition di Società (MGF)	Utile netto (soglia >20% del target deliberato dal CdA) e adeguatezza patrimoniale
Correlazione a Utile (bonus pool) di Gruppo	Correlazione lineare del variabile erogabile al grado di raggiungimento dell'utile target, nel range 70-100%.
Suddivisione tra quota up-front e differita	60% del variabile totale e il restante (40%) differito
Quota in strumenti	50% sia per la parte up-front (sottoposta a retention), sia per la parte differita
Periodo di performance	1 anno
Periodo di differimento	3 anni. Erogazione pro-rata del 40%, con quote 20% - 10% - 10%
Periodo di retention	1 anno
Tipo di veicolo	Quote dei fondi gestiti
Soglia minima di applicazione di up-front e differimento	> € 75.000 di remunerazione variabile maturata nell'anno.
Soggetti partecipanti al piano	Personale rilevante oltre soglia
CAP rapporto remunerazione variabile/remunerazione fissa	Cap massimo per le funzioni di controllo: 33% Come da normativa interna, non trova applicazione il Cap 2:1
Condizioni per le componenti differite	Stessi gate e utile >=20% target dell'anno a cui il differimento è riferito (di Gruppo)

In considerazione dei risultati aziendali e di Gruppo e della performance misurata con riferimento agli obiettivi individuali, tutti i soggetti partecipanti al Piano 2024 hanno maturato una remunerazione variabile dell'anno superiore alla "soglia di rilevanza". Pertanto, la relativa remunerazione variabile conseguita viene riconosciuta secondo quanto previsto dal Piano rivolto al Personale Rilevante.

1.4 Altri riconoscimenti

Con riferimento alla politica retributiva, nell'ambito dei valori rappresentati nella tabella al punto 1.2, si precisa che sono stati riconosciuti, nel corso del 2024, 5 premi discrezionali *una tantum* per un valore totale di Euro 51.000. Non sono al momento inclusi i premi, di competenza 2024, che in base ai risultati individuali potranno essere riconosciuti nel mese di giugno 2025.

1.5 Benefit

In applicazione delle Politiche retributive, gli Amministratori, i Dirigenti e i dipendenti di Mediolanum Gestione Fondi sono assegnatari di benefit di natura assicurativa, previdenziale o in termini di accesso facilitato ai prodotti della Società.

Per i Dirigenti è prevista l'assegnazione dell'autovettura ad uso promiscuo, differenziata a seconda del ruolo ricoperto, quale benefit regolato in base alla normativa fiscale vigente.

L'importo complessivo relativamente ai benefit erogati, determinato in base a quanto rilevato fiscalmente, è stato nel 2024 pari a euro 42.282.

1.6 Trattamenti riconosciuti in caso di scioglimento del rapporto

In applicazione delle Politiche retributive, per gli Amministratori, i Dirigenti e i dipendenti di Mediolanum Gestione Fondi, in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto con la Società, possono essere riconosciute, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari indennità.

Per il management (compresi i Responsabili delle funzioni di controllo) non è previsto il diritto alla liquidazione delle componenti d'incentivazione in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto con la Società.

In generale, per quanto concerne i dipendenti, si applicano le condizioni previste dai rispettivi CCNL.

Nel corso del 2024, non sono stati riconosciuti importi per lo scioglimento anticipato del rapporto.