



POLICY DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER IL 2019

(Approvata dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2019)

DEFINIZIONI

Anno di Riferimento	L'anno a cui si riferisce la valutazione annuale del Personale Dipendente per la corresponsione dell'eventuale Remunerazione Variabile e che decorre dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno solare.
Area Controlli	L'area aziendale composta dalle funzioni di internal audit, risk management, compliance e antiriciclaggio.
Benefici Pensionistici Discrezionali	I benefici pensionistici accordati a una persona o a gruppi limitati di Destinatari, su base individuale e discrezionale.
Carried Interest	Il sovra-rendimento derivante dalle quote di OICVM o FIA che attribuisce ai titolari il diritto a percepire un rendimento ulteriore rispetto a quello percepito dai titolari delle altre quote, la cui distribuzione sia però subordinata (i) alla restituzione dell'intero capitale apportato dagli altri investitori e (ii) alla corresponsione di una quota di utili pari al tasso di rendimento minimo (cd. <i>hurdle rate</i>).
CCNL	Il contratto collettivo nazionale del credito vigente.
Collegio Sindacale	L'organo con funzione di controllo della SGR.
Consiglio di Amministrazione	L'organo amministrativo della SGR.
Destinatario	Tutto il Personale Dipendente di Fondaco SGR.
Gestore	Il Personale Dipendente dedito alla gestione dei fondi e portafogli istituiti o gestiti dalla SGR.
Macro-Area	La macro-area che identifica il grado di responsabilità affidata al Personale Dipendente. Sono individuate 4 Macro-Aree: Executive Team, Responsabili di funzione, Staff con obiettivi misurabili, Staff.
Personale Dipendente	Le risorse umane presenti in SGR e assunte con qualsiasi contratto di lavoro, incluso il personale distaccato presso la SGR.
Personale Più Rilevante	I soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della società di gestione, come identificati nel Regolamento Congiunto.
Policy	La presente policy di remunerazione e incentivazione.
Prodotto	Gli OICR gestiti, i contratti di gestione patrimoniale individuale e gli altri eventuali prodotti della SGR.
Regolamento Congiunto	Il Regolamento congiunto di Banca d'Italia-Consob del 29 ottobre 2007, e

successivi aggiornamenti.

Regolamento del Personale	Il Regolamento del personale adottato dalla SGR.
Remunerazione Fissa	La parte di remunerazione certa, stabilita <i>ex ante</i> nel suo ammontare e che non rientra nella definizione di Remunerazione Variabile. Il trattamento di fine rapporto (“TFR”), laddove applicabile, costituisce parte della Remunerazione Fissa.
Remunerazione Variabile	La parte di remunerazione costituita dai due pilastri indicati in Policy, ossia il Bonus Personale ed il Sistema Incentivante di Lungo Periodo.
Retribuzione Annu Lorda (“RAL”)	La parte di Remunerazione Fissa corrispondente al totale annuo lordo degli stipendi mensili riconosciuti al singolo Personale Dipendente, ad esclusione del TFR.
Scheda di Valutazione Complessiva	Il documento di valutazione quantitativa e qualitativa della prestazione effettuata dal Personale Dipendente per l’Anno di Riferimento.
SGR	Fondaco SGR S.p.A.
<i>Title</i>	Il <i>title</i> che identifica il grado di competenza e <i>seniority</i> del Personale Dipendente e utilizzato per definire il piano di carriera del singolo. Sono individuati 5 <i>title</i> : Executive Team, Manager, Senior, Associate, Analyst.

PRINCIPI

Premessa

La SGR non mira a massimizzare esclusivamente il profitto di breve periodo a discapito di principi volti a perseguire una stabilità nel corso del tempo. Al contrario, interpreta il sistema di remunerazione e incentivazione come un fattore determinante per favorire comportamenti virtuosi e allineati agli obiettivi di lungo termine della società e al quadro regolamentare di riferimento.

La SGR crede che il proprio futuro risieda nel servire al meglio i propri clienti, sforzandosi di essere all’avanguardia. In questo quadro le risorse umane sono un elemento chiave da far crescere e fidelizzare e che, se stimolate correttamente, risultano essere il fattore trainante per uno sviluppo aziendale durevole.

1. Finalità della Policy

Nell’ambito di una sana e prudente gestione la SGR applica il sistema incentivante a tutto il Personale Dipendente, ponendo particolare attenzione alla Remunerazione Variabile del Personale Più Rilevante.

La Policy è volta a definire i principi adottati dalla SGR in materia di remunerazione e incentivazione, promuovendo una corretta gestione dei rischi e mirando a evitare il sorgere di conflitti di interesse.

2. Principi generali e Principio di proporzionalità

La Remunerazione Fissa e la Remunerazione Variabile, se applicabili, sono finalizzate a retribuire i Destinatari per la quantità e qualità del lavoro prestato, nell’osservanza dei rispettivi compiti, degli obiettivi e della normativa esterna e interna.

Il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR è definito nel rispetto del Regolamento Congiunto e in coerenza con la circoscritta complessità operativa e organizzativa della SGR. In considerazione delle caratteristiche, delle dimensioni (numero di dipendenti e dispersione geografica), dell'organizzazione interna (modello di *governance*, limitata complessità della struttura di governo societario, società non quotata), della tipologia di attività svolta, nonché del profilo di rischio degli OICR gestiti, tenendo conto anche degli indici individuati dalle Linee Guida ESMA, infatti, Fondaco SGR si configura come Società di Gestione del Risparmio "di minori dimensioni".

Le presenti politiche di remunerazione sono definite in considerazione di tali dimensioni declinando con proporzionalità le previsioni definite dal Regolamento Congiunto riguardo al personale più rilevante e prevedendo, in caso di attivazione di strumenti aggiuntivi di incentivazione, differimenti e strumenti finanziari che rafforzino l'orientamento ad obiettivi di lungo periodo e tengano conto dei rischi assunti. Si ricorda che, in virtù delle ridotte dimensioni, Fondaco SGR può non applicare le regole relative alla erogazione in strumenti finanziari né le percentuali minime di differimento, pur perseguendo i principi insiti nei meccanismi di differimento. Al riguardo, in continuità con la Politica di Remunerazione approvata per il 2018 e coerentemente con gli obiettivi di allineamento agli interessi di lungo periodo della SGR, dei Fondi e dei sottoscrittori, accanto alla componente di breve termine, sono stati introdotti meccanismi di allineamento del pagamento della Remunerazione Variabile ad un orizzonte temporale pluriennale, prevedendo che una parte della stessa sia riconosciuta in quote di fondi, laddove applicabile.

Nell'ambito dei processi decisionali relativi alle politiche e ai sistemi di remunerazione, inoltre, conformemente alle previsioni del Regolamento Congiunto, il Consiglio di Amministrazione si avvale del contributo del Consigliere Indipendente.

3. Personale più rilevante

La SGR in linea con le previsioni del Regolamento Congiunto e in considerazione delle responsabilità e deleghe definite nell'ambito del Modello organizzativo, ha identificato il seguente Personale più rilevante (complessivamente 11 soggetti):

i. Membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi (incluso l'Amministratore Delegato).

ii. Soggetti appartenenti all'alta dirigenza che riportano direttamente al vertice aziendale:

- Chief Investment Officer
- Responsabile Products, Solutions & Operational Coordinator
- Responsabile Team Multi Asset and Investment Strategy
- Responsabile Team Alternative Investment
- Responsabile Team Fixed Income Strategies
- Responsabile Active Investments and Trading
- Chief Executive Officer
- Operations, Marketing and Finance - CFO

iii. I responsabili delle Funzioni di Controllo:

- Responsabile Risk Management
- Responsabile Compliance
- Responsabile Internal Auditing

iv. Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per il gestore, per gli OICR o per le gestioni di portafogli: non sono stati rilevati ulteriori soggetti dotati di deleghe atte a determinare una capacità autonoma, in misura rilevante, sul profilo di rischio della SGR o delle gestioni patrimoniali collettive o individuali.

Il criterio quantitativo, ai fini della valutazione dell'inclusione nella categoria dei Risk Taker, viene valutato congiuntamente al requisito concernente l'attribuzione di deleghe che determinino una capacità autonoma di impattare, in misura rilevante, sui prodotti in gestione.

Dalla valutazione effettuata non emergono figure la cui remunerazione totale si collochi nella fascia indicata del regolatore che non siano già ricomprese nel perimetro suddetto.

4. Remunerazione Fissa

La Remunerazione fissa ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della società.

4.1 Membri non esecutivi del C.d.A.

Sono retribuiti con la Remunerazione Fissa.

4.2 Collegio Sindacale

È retribuito con la sola Retribuzione Fissa.

4.3 Area Controlli

I membri dell’Area Controlli sono retribuiti prevalentemente con la Remunerazione Fissa adeguata alle significative responsabilità e all’impegno connesso con il ruolo svolto. La Remunerazione Variabile viene riconosciuta nel rispetto di quanto sotto. La Remunerazione Variabile dell’Area Controlli non è ancorata a indicatori correlati al risultato economico dei Prodotti o all’eventuale raccolta, ma è invece primariamente definita da fattori di tipo qualitativo, con particolare riferimento ai compiti svolti nell’ambito delle responsabilità assegnate.

5. Remunerazione Variabile

La Remunerazione Variabile si ispira ai principi di equità, coerenza con le responsabilità di ruolo attribuite e trasparenza nel rapporto con il Personale Dipendente.

La SGR non remunera con la sola Remunerazione Variabile.

La Remunerazione Variabile è eventuale ed è costituita dai seguenti due pilastri:

- 1) Bonus Personale;
- 2) Sistema Incentivante di Lungo Periodo.

Le due componenti della Remunerazione Variabile non potranno eccedere complessivamente i limiti massimi previsti in Policy.

La Remunerazione Variabile viene riconosciuta al solo Personale Dipendente e non concorre alla determinazione del TFR.

La Remunerazione Variabile ha lo scopo di riconoscere la prestazione superiore del Personale Dipendente e di generare uno stimolo continuo al miglioramento del singolo.

L’ammontare della Remunerazione Variabile è definito dal Consiglio di Amministrazione in presenza di un Margine Operativo Lordo positivo della SGR, scorporato degli investimenti eseguiti in applicazione dei piani aziendali (es. potenziamento della struttura di Innovation Technology, eventi aziendali, sviluppo aree comunicazione e marketing, campagne pubblicitarie...), tenuto conto degli obiettivi prefissati dal Piano Strategico, nonché delle risorse patrimoniali e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività e gli impegni già assunti.

La Remunerazione Variabile può essere riconosciuta in forma sia monetaria sia non monetaria, secondo quanto sotto indicato e nei limiti di quanto consentito dalla normativa fiscale vigente.

Nell’ambito di una sana e prudente gestione, il Bonus Personale Annuale (di seguito “bonus”) non potrà eccedere il 100% della RAL del singolo, mentre l’ammontare massimo percepibile con il Sistema di Lungo Periodo (di seguito “LTIP”) viene fissato al 200% della RAL del beneficiario. Tali incidenze possono essere superate unicamente attraverso l’attribuzione di Carried Interest.

La Remunerazione Variabile del personale dell'Area Controlli è normalmente contenuta nell'ambito del 30% della singola RAL; solo in casi eccezionali e previa approvazione del Consiglio di Amministrazione tale percentuale può essere innalzata, fermo restando il limite massimo del 50% della stessa.

Deroghe ai limiti massimi sono ammesse solo in casi eccezionali, previa delibera del Consiglio di Amministrazione e successiva informativa all'assemblea e all'organo di controllo.

6. Remunerazione Variabile di breve periodo (Bonus Personale)

Il bonus variabile di breve periodo è un incentivo economico che premia sia la qualità del lavoro svolto, in aggiunta alla retribuzione annua, sia il raggiungimento di determinati risultati. Il premio è calibrato sulla base di parametri e di indicatori di risultato preventivamente individuati. Gli obiettivi sono opportunamente ponderati secondo criteri individuati ogni anno a livello aziendale e formalizzati su un apposito supporto. In seguito a variazioni organizzative e/o a cambi di ruolo in corso d'anno, gli obiettivi vengono ridefiniti e adeguati alle nuove responsabilità attribuite.

Il monte complessivo da distribuire viene determinato a consuntivo dal CDA entro il mese di febbraio.

6.1 Inclusione del premio variabile di risultato

La Remunerazione Variabile di breve periodo, definito dal CCNL quale "Premio variabile di risultato", incorpora la componente di Remunerazione Variabile precedentemente individuata quale "vap" (premio aziendale di Risultato esistente in Fondaco fino all'anno 2015). Il Bonus Personale dà attuazione a quanto previsto dal vigente CCNL ed è finalizzato a incentivare tutto il Personale Dipendente nell'ambito di una serie di obiettivi quantitativi e qualitativi precedentemente definiti.

6.2 Maturazione del Bonus

Il Bonus può maturare per ogni dipendente con contratto di lavoro, sia a tempo indeterminato che determinato.

L'importo è riproporzionato nel caso di assenze da lavoro legate ad aspettative non retribuite o al Congedo Parentale.

In caso di chiusura anticipata del rapporto di lavoro entro il 31 dicembre, o di assunzione dopo il 31 ottobre, si perderà il diritto alla maturazione del bonus.

Una Remunerazione Variabile "garantita" è eccezionale, accordata solo in caso di assunzione (per es. a titolo di *welcome bonus/sign-on bonus*) e limitatamente al primo anno di impiego.

6.3 Modalità di liquidazione del Bonus

Il Bonus Personale viene liquidato interamente in forma monetaria nell'anno successivo a quello di riferimento della Performance.

I criteri di assegnazione degli importi della Remunerazione Variabile conseguiti dal Personale Dipendente su base annua sono stabiliti mediante valutazione secondo quanto definito al punto 9.

6.4 Target del Bonus Annuale

Il *target* di Bonus Personale individuale cui il Personale Dipendente ha accesso varia a seconda della Macro-Area di appartenenza e del *title* posseduto, secondo la seguente matrice dove è individuata la percentuale massima del Bonus, calcolata sulla base della RAL, erogabile ai fini del calcolo del Bonus Personale:

	Executive Team	Responsabili di funzione	Staff con obiettivi misurabili	Staff
Partner	100%	-	-	-
Manager	100%	80%	100%	-
Senior	-	60%	80%	50%
Associate	-	40%	60%	35%

Analyst	-	-	40%	20%
---------	---	---	-----	-----

Il Bonus variabile può non essere attivato in caso di valutazione individuale non sufficiente con riferimento alla qualità dei risultati e alle soft Skill espresse.

7. Sistema Incentivante di Lungo Periodo (LTIP)

Il Sistema Incentivante di Lungo Periodo è considerato uno degli strumenti per attrarre, fidelizzare, trattenere e premiare le figure chiave per lo sviluppo della SGR nel medio-lungo periodo definito in linea con gli obiettivi strategici della stessa, incentivando l'orientamento al risultato e all'innovazione. La finalità è l'allineamento diretto delle figure chiave agli obiettivi aziendali.

7.1 Destinatari e Finalità del sistema LTIP

I destinatari del Sistema Incentivante di Lungo Periodo sono primariamente le figure chiave per lo sviluppo della SGR, che sono parte del Personale Più Rilevante, individuati dal Consiglio di Amministrazione, anche secondo criteri non necessariamente correlati all'anzianità aziendale e al *Title* attribuito.

Le risorse destinate al LTIP sono finalizzate in via residuale a:

- 1) Incentivare eventuali risorse che non rientrano fra le figure chiave, ma che hanno contribuito maggiormente ai risultati aziendali nell'ultimo esercizio o sulle quali si vuole eseguire azione di fidelizzazione (c.d. "retention") in seguito a specifica delibera da parte del Consiglio di Amministrazione.
- 2) Erogare un eventuale incentivo di lungo termine per tutto il Personale Dipendente.

7.2 Risorse Finanziarie destinate al LTIP

Il monte destinato al Sistema Incentivante di Lungo Periodo è definito dal Consiglio di Amministrazione in fase di rendicontazione dell'anno di riferimento, in base al raggiungimento dei risultati strategici di Gruppo, tenendo conto delle necessità di remunerazione del capitale verso i soci, del fabbisogno di risorse per i piani di sviluppo del capitale umano e tecnologico della società e dello stanziamento del bonus annuale.

In quella sede il Consiglio di Amministrazione definirà:

- l'ammontare complessivo LTIP da assegnare;
- la ripartizione delle risorse secondo quanto stabilito all'art. 7.1;
- gli obiettivi aziendali di lungo termine che dovranno essere mantenuti per aver diritto al pagamento dei successivi terzi di remunerazione.

7.3 Funzionamento e maturazione del LTIP e obiettivi per il suo raggiungimento

All'inizio di ogni anno il Consiglio di Amministrazione individua ex ante i destinatari e gli obiettivi del Sistema Incentivante di Lungo Periodo.

I destinatari del Sistema Incentivante di Lungo Periodo saranno premiati in base al raggiungimento di risultati che hanno determinato una crescita duratura e consolidata del Gruppo Fondaco. In particolare, tenendo in considerazione la traslazione su base annua degli obiettivi strategici aziendali.

7.4 Modalità di liquidazione della Remunerazione Variabile di lungo periodo (LTIP)

L'intero ammontare dell'LTIP viene riconosciuto in maniera differita in tre tranches uguali da corrispondersi annualmente per un periodo di tre anni.

Le componenti del Sistema Incentivante di Lungo Periodo vengono normalmente erogate in forma monetaria tuttavia, se la somma destinata al LTIP è superiore al 50% della Remunerazione Fissa e tale eccedenza risulti superiore a 10.000 euro, vengono erogate per una parte in forma monetaria e per una parte in strumenti finanziari correlati all'andamento delle gestioni collettive e soggetti ad un periodo di retention.

In virtù della particolare natura del LTIP, il pagamento di ogni terzo maturato sarà corrisposto esclusivamente se gli obiettivi definiti dal Piano Strategico del Gruppo Fondaco, che hanno dato diritto alla maturazione del LTIP, sono stati mantenuti.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro il beneficiario perderà le somme maturate e non ancora erogate. Tale principio non si applica in caso di morte, invalidità o accesso al sistema pensionistico da parte del beneficiario.

8. Carried Interest

In caso di corresponsione della Remunerazione Variabile mediante assegnazione di strumenti finanziari correlati all'andamento delle gestioni collettive (i.e. quote di OICVM o FIA con diritti patrimoniali rafforzati e/o dotati del diritto a percepire il Carried Interest) e soggetti a periodi di retention o clausole di leavership, il Carried Interest eventualmente percepito, su un orizzonte pluriennale, dai titolari in relazione a tali quote non sarà oggetto di revoca da parte della SGR qualora dovesse risultare eccedente rispetto i limiti massimi previsti per la Remunerazione Variabile, in considerazione della circostanza della particolare difficoltà nel definire con anticipo l'andamento e l'eventualità di corresponsione di un Carried Interest e della sua natura di strumento idoneo ad allineare gli interessi degli investitori, della SGR e del personale oggetto di attribuzione di Carried Interest.

La corresponsione del Carried Interest rimarrà tuttavia soggetta a clawback ovvero a malus in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti o di colpa grave ai danni della SGR o del Fondo.

Resta inteso che il Carried Interest non costituisce parte della Remunerazione Variabile laddove siano integrati i requisiti di cui all'art. 60 del D. L. n. 50/2017 ai fini della qualifica del predetto Carried Interest come reddito di natura finanziaria, ossia (i) impegno complessivo di tutti i managers pari ad almeno l'1% dell'investimento complessivo effettuato dall'OICR o del patrimonio netto della società, (ii) che i proventi delle quote aventi diritti patrimoniali rafforzati maturino solamente dopo che tutti i partecipanti dell'OICR o tutti i soci della società abbiano percepito un ammontare pari al capitale investito maggiorato di un rendimento minimo previsto nel regolamento o nello statuto e (iii) che le quote aventi i diritti patrimoniali rafforzati devono essere detenute dai manager per un periodo almeno pari a 5 anni o, se precedente, fino al cambio di controllo o di sostituzione del gestore dell'OICR.

9. Criteri di valutazione del Personale Dipendente

La valutazione del Personale Dipendente viene effettuata sulla base dei seguenti fattori di valutazione di natura quantitativa (obiettivi aziendali, di area e individuali) e di natura qualitativa (qualità dei risultati prodotti e soft skill).



9.1 I fattori quantitativi

Gli obiettivi aziendali sono comuni a tutta la struttura e si suddividono in:

1. **Redditività:** Diversificazione delle fonti di ricavo per sottoscrittore, in un quadro equilibrato di conto economico.
2. **Raccolta:** Aumento della *client base*, ossia la crescita delle masse in gestione a livello di Gruppo da investitori diversi dai soci.
3. **Performance dei Prodotti** più rappresentativi per l'attività della SGR.

Gli obiettivi aziendali vengono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi di area e individuali sono specifici per le singole aree/dipendenti. Vengono attribuiti sia obiettivi qualitativi sia obiettivi quantitativi.

In linea generale, gli obiettivi devono essere chiari, raggiungibili e monitorabili.

9.2 I fattori qualitativi

La qualità dei risultati prodotti valuta l'efficacia del contributo fornito dal singolo nell'esecuzione dei propri compiti ed è costituita dalle seguenti 5 componenti.

Completezza	I risultati prodotti sono fondati su basi tecniche profonde e ragionate e sono quindi solidi dal punto di vista degli elementi considerati e proposti nel risultato finale. Sono ragionati e credibili nella loro fondatezza.
Rispetto di temi e scadenze	I risultati prodotti rispettano le scadenze concordate.
Utilità	I risultati prodotti sono corrispondenti con le necessità e gli obiettivi della SGR e sono facilmente integrabili con il lavoro di altri soggetti che devono produrre un risultato finale.
Produttività	I risultati sono stati prodotti con rapidità e utilizzando le risorse strettamente necessarie.

Fruibilità	I risultati prodotti hanno il giusto livello di ordine logico, precisione, accuratezza e sintesi.
-------------------	---

Le soft skill rappresentano invece le competenze comportamentali attese, declinate in un apposito dizionario. A ciascun *title* viene attribuito un set predefinito di soft skill, secondo la seguente matrice:

	Partner	Manager	Senior	Associate	Analyst
Flessibilità	-	-	-	X	X
Proattività	-	-	-	X	X
Integrazione organizzativa e gestione delle relazioni	-	-	-	X	X
Organizzazione del lavoro	-	-	X	X	X
Autonomia e responsabilità del risultato	-	-	X	X	-
Innovazione e pensiero trasversale	X	X	X	X	X
Stress management	-	X	X	-	-
Problem solving	X	X	X	-	-
Gestione dei collaboratori	X	X	X	-	-
Leadership	X	X	X	-	-
Business mind	X	X	-	-	-

9.3 La valutazione dei fattori qualitativi e quantitativi

Sia la valutazione quantitativa (obiettivi aziendali, di area e individuali) sia la valutazione qualitativa (qualità dei risultati prodotti e soft skill) viene effettuata su una scala a più livelli, da 1 a 4, sulla base della seguente tabella;

Liv.	Livello posseduto	% Bonus Personale
1	Sometimes meets expectations	0% - 30%
2	Meets expectations	31% - 60%
3	Sometimes exceeds expectations	61% - 80%
4	Consistently exceeds expectations – Role model	81% - 100%

Ciascun livello corrisponde ad una differente percentuale di premio, che cresce con l'*overperformance* rispetto al target minimo, definito ex ante. Se il target minimo non viene superato, la Remunerazione Variabile su detta componente quantitativa è pari a zero.

La valutazione della componente quantitativa e della componente qualitativa è contenuta nella Scheda di Valutazione Complessiva.

A discrezione del responsabile dell'area aziendale, la Remunerazione Variabile può non essere riconosciuta nel caso in cui la valutazione qualitativa abbia fornito esiti gravemente negativi.

Per il dettaglio del processo di valutazione si rinvia al paragrafo seguente.

La valutazione dei risultati dei prodotti gestiti avviene secondo criteri quantitativi definiti coerentemente con le caratteristiche di ciascuna strategia e considerando sempre congiuntamente il rendimento conseguito ed il rischio assunto.

In particolare:

- Relativamente ai Prodotti caratterizzati da strategie con obiettivi di rendimento, la valutazione è definita in funzione di misure di rischio e rendimento assolute calcolate su un determinato orizzonte temporale.
- Relativamente ai Prodotti caratterizzati da strategie con benchmark di riferimento, la valutazione è definita in funzione di misure di rischio e rendimento relative, cioè in eccesso rispetto all'indice di riferimento, calcolate su un determinato orizzonte temporale.

In generale, la SGR non incentiva l'assunzione di rischi non coerenti o eccessivi e pone, viceversa, particolare attenzione al rispetto di tutti i limiti previsti, i quali includono:

- Limiti di legge.
- Limiti di regolamento (nel caso di fondi) o previsti nel contratto di gestione (nel caso di gestione patrimoniale).
- Limiti operativi interni definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi di rendimento, il profilo di rischio, l'elenco dei limiti, insieme con la metodologia e l'orizzonte temporale di calcolo, vengono definiti ex-ante per ciascun Prodotto e sono riepilogati nella Scheda di Valutazione Complessiva.

9.4 Il processo di valutazione

All'inizio dell'Anno di Riferimento:

- Il Consiglio di Amministrazione definisce gli obiettivi aziendali, che vengono poi comunicati per iscritto al Personale Dipendente.
- Mediante la Scheda di Valutazione Complessiva, il singolo responsabile comunica per iscritto ai propri collaboratori:
 - Gli obiettivi qualitativi
 - Gli obiettivi quantitativi di area e individuali
 - L'eventuale piano di miglioramento atteso per l'anno

Nel corso dell'Anno di Riferimento il singolo responsabile:

- Ha il compito di monitorare le performance dei propri collaboratori.
- Può effettuare una verifica intermedia di feedback sull'andamento della prestazione del singolo collaboratore, verificandone anche l'eventuale piano di miglioramento.

Al termine dell'Anno di Riferimento:

- Vengono elaborati e valutati gli obiettivi aziendali. Tali dati vengono successivamente comunicati ai singoli responsabili, che li inseriscono all'interno delle singole Schede di Valutazione Complessiva.
- Il singolo responsabile elabora per ogni collaboratore le valutazioni degli obiettivi applicabili al singolo.
- Il singolo responsabile condivide preventivamente con l'Executive Team le proprie valutazioni, che vengono poi inserite all'interno delle singole Schede di Valutazione Complessiva. In tale occasione viene individuata anche la parte di eventuale Remunerazione Variabile che ricade nel Sistema Incentivante di Lungo Periodo.
- Il singolo responsabile effettua con i propri collaboratori i colloqui di feedback finali nei quali vengono illustrati i contenuti della Scheda di Valutazione Complessiva e nei quali viene comunicato anche l'ammontare della remunerazione variabile riconosciuta. A tali incontri partecipano (i) la persona

interessata dalla valutazione e (ii) il responsabile della persona interessata dalla valutazione. All'incontro può essere presente anche l'Amministratore Delegato.

La valutazione annuale del Personale Dipendente è effettuata entro il primo semestre dell'anno successivo all'Anno di Riferimento. Ai fini della valutazione qualitativa, il responsabile dell'Amministratore Delegato è il Presidente del Consiglio di Amministrazione o la persona idonea appositamente individuata dal Presidente, che ha anche il compito di verificare con l'eventuale datore di lavoro distaccante il rispetto degli accordi presi tra quest'ultimo e il lavoratore distaccato.

Tutto il materiale oggetto di valutazione è strettamente riservato. Esso viene archiviato (in formato cartaceo o elettronico) in un luogo cui ha accesso solo il personale autorizzato e in modo tale che *ex post* sia possibile risalire alle singole valutazioni e alle motivazioni sottostanti.

Come anticipato nel paragrafo 4.3, gli obiettivi assegnati al personale afferente alle funzioni aziendali di controllo non sono correlati ai risultati economico finanziari della SGR oppure dei Fondi.

9.5 Incidenza della valutazione sul conteggio della Remunerazione Variabile

Il Personale Dipendente viene valutato su più fattori, a seconda della Macro-Area di appartenenza. I singoli fattori di valutazione hanno un peso differente, secondo la seguente matrice:

	Executive Team	Funzioni di Controllo	Responsabili di funzione	Staff
Obiettivi aziendali	20%		20%	20%
Obiettivi di area e Individuali	60%	70%	60%	60%
Qualità dei risultati prodotti & Soft skill	20%	30%	20%	20%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

10. Meccanismi di correzione del rischio (*malus e claw-back*)

La Remunerazione Variabile, per tutti i dipendenti, viene ridotta o non può essere erogata (*malus*) in caso di comportamenti fraudolenti accertati entro la data del pagamento o liquidazione di una quota o termine del *lock-up*. Sono inoltre soggette a potenziale restituzione alla SGR (*claw-back*) le Remunerazioni Variabili riconosciute o pagate (sia *up-front* sia oggetto di differimento) negli ultimi 3 anni ai soggetti per i quali siano stati accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR.

In tali casi sarà il Consiglio di Amministrazione che, valutata la gravità del comportamento, delibererà in merito alla quota parte di tali remunerazioni da assoggettare alla presente clausola.

11. Deleghe di attività

Nel caso in cui la SGR deleghi a terzi le attività di gestione o le attività di risk management, la SGR si impegna a fare tutto il possibile per garantire un allineamento dei soggetti terzi delegati con i principi in materia di remunerazione applicabili alla SGR.

12. Trattamenti pensionistici

La SGR riconosce il trattamento pensionistico di base secondo quanto previsto dalle norme di legge.

In aggiunta e indistintamente per tutto il Personale Dipendente a tempo indeterminato, la SGR aderisce al Fondo pensione secondo quanto previsto dal Regolamento del Personale.

La SGR non riconosce Benefici Pensionistici Discrezionali.

13. Golden parachute

La SGR non riconosce compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione della carica (*golden parachute*).

È però consentita una flessibilità di pattuizione per favorire la conclusione anticipata di un rapporto lavoro in caso di esodi o per il contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, oppure in occasione di misure di sostegno previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Tali pattuizioni sono collegate alla *performance* realizzata e ai rischi assunti nel rispetto dei principi previsti dalla Policy.

14. Divieti

Il Personale Dipendente non può avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni stipulate con soggetti terzi che (i) vadano a garantire la parte di Remunerazione Variabile non percepita a causa di una valutazione annuale negativa o (ii) che comunque alterino o annullino l'allineamento ai principi contenuti nella Policy.

La Remunerazione Variabile non viene riconosciuta attraverso veicoli o metodi volti ad agevolare il raggiro dei principi di remunerazione e incentivazione previsti dalla Policy.

Il Personale Dipendente autorizzato a effettuare scelte di investimento o disinvestimento sui Prodotti non assume rischi incoerenti con il profilo degli stessi.

15. Informativa da fornire

15.1 Assemblea dei Soci

In occasione dell'approvazione della Policy o del suo aggiornamento, all'Assemblea dei Soci è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione da adottare. Tale informativa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione della Policy, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

In aggiunta a quanto sopra, la SGR sottopone all'Assemblea dei Soci:

- Un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui è stata attuata la Policy (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruolo e funzioni.
- Gli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di controllo (cfr. sotto).

15.2 Investitori

I rendiconti degli OICR riportano la remunerazione totale, suddivisa in componente fissa e variabile, il numero di beneficiari, eventuali *carried interest*, l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le aree aziendali. Il tutto comunque secondo gli schemi di rendiconto stabiliti dalla Banca d'Italia. All'interno dei rendiconti vengono fornite inoltre eventuali informazioni circa i criteri non economici di remunerazione e incentivazione.

15.3 Destinatari

Eventuali aggiornamenti della Policy e dei criteri sottostanti sono tempestivamente circolarizzati per iscritto a tutti i Destinatari.

In qualsiasi momento i Destinatari hanno diritto a ricevere copia elettronica della versione vigente della Policy, che è comunque salvata in formato elettronico in una directory condivisa e accessibile a tutto il Personale Dipendente.

RUOLI

16. Assemblea dei Soci

- In forma ordinaria, approva la Policy, i suoi aggiornamenti e, previo aggiornamento della Policy, eventuali piani basati su strumenti finanziari (ad es. *stock-option*). Approva inoltre i limiti e l'ammontare massimo dei compensi correlati alla cessazione anticipata della carica oppure alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro.
- Prende atto di eventuali deroghe ai limiti massimi alla Remunerazione Variabile rispetto alla Remunerazione Fissa, approvate dal Consiglio di Amministrazione.

17. Consiglio di Amministrazione

- Definisce il sistema di remunerazione e incentivazione contenuto nella Policy, almeno per il Personale Più Rilevante.
- È incaricato della revisione periodica almeno annuale della Policy, così come della sua corretta attuazione all'interno della SGR.
- Definisce gli obiettivi aziendali.
- Assicura che i principi di remunerazione e incentivazione contenuti nella Policy siano coerenti con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione di rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto del governo societario e dei controlli interni.
- Approva le deroghe al superamento dei limiti massimi della Remunerazione Variabile sulla Remunerazione Fissa e ne dà informazione agli altri organi sociali (assemblea e collegio sindacale).

Nello specifico il Consiglio di Amministrazione, con il contributo dell'Amministratore Indipendente:

- Ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la Remunerazione Variabile del Personale Più Rilevante.
- Vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo, in raccordo con il Collegio Sindacale.
- Assicura il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali Competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione.
- Si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* utilizzati per la definizione della Remunerazione Variabile.
- Sottopone a test i principi del sistema di remunerazione.
- Valuta che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - a) Tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite.
 - b) Sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR, dei suoi Prodotti e dei relativi investitori.

Per svolgere in modo efficace tutti i propri compiti, il Consiglio di Amministrazione si può avvalere delle Funzioni Aziendali Competenti, delle funzioni di controllo e del supporto di consulenti terzi.

Relativamente al processo di Remunerazione Variabile e valutazione del Personale, il Consiglio di Amministrazione sarà garante del rispetto delle tempistiche di seguito indicate:

Entro il mese di febbraio di ogni anno solare:

- Riceverà informativa dalla Direzione e verificherà lo stato di completamento e la chiusura del processo di valutazione dell'anno precedente per tutto il personale coinvolto nel sistema di incentivazione.
- Valuterà eventuali azioni di retention per alcune figure professionali di Fondaco, in aggiunta rispetto a quelle già designate nell'anno precedente, attraverso l'erogazione di un premio LTIP.

- Identificherà le somme complessive di Remunerazione Variabile (bonus e LTIP) da attribuire a bilancio per l'anno precedente.
- Definerà gli obiettivi aziendali di Fondaco SGR per l'anno in corso.
- Indicherà i potenziali beneficiari del piano LTIP.

Entro il mese di marzo di ogni anno solare:

- Riceverà dalla Direzione informativa sull'assegnazione degli obiettivi personali e di area per ogni avente diritto il sistema di incentivazione.

Entro il mese di luglio:

- Riceverà dalla Direzione informativa sul completamento della valutazione di metà anno, per ogni avente diritto il sistema di incentivazione.

18. Area Controlli

- Ciascuna secondo le rispettive competenze e in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob del 8 marzo 2011, le funzioni di controllo collaborano per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa della Policy e il suo corretto funzionamento.
- Eventuali anomalie o evidenze individuate dalle funzioni di controllo sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti. Nell'effettuare le proprie attività di verifica la SGR potrà avvalersi anche di soggetti esterni, purché indipendenti rispetto alla gestione della SGR.

Con specifico riferimento alle diverse competenze:

La Compliance vigila almeno annualmente sulla coerenza dei principi adottati nella Policy e verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché del codice etico e degli eventuali altri standard di condotta applicabili.

Il Dipartimento Risk management valuta come la struttura della Remunerazione Variabile incida sul profilo di rischio della SGR.

Dipartimento Internal audit verifica almeno annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Policy e alla normativa vigente.