



## **POLICY DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER IL 2022 - SINTESI**

### **SOMMARIO**

Definizioni	Pag. 2
1. Premessa	Pag. 4
2. Finalità della Policy	Pag. 4
3. Principi generali e Principio di proporzionalità	Pag. 4
4. Personale Più Rilevante	Pag. 4
5. Remunerazione Fissa	Pag. 5
6. Remunerazione Variabile	Pag. 5
7. Criteri di valutazione del Personale per il conteggio della Remunerazione Variabile	Pag. 7
8. Differimento della Remunerazione Variabile	Pag. 9
9. Carried Interest	Pag. 10
10. Deleghe di attività	Pag. 10
11. Trattamenti pensionistici	Pag. 10
12. Golden parachute	Pag. 10
13. Divieti	Pag. 11
14. Informative da fornire	Pag. 11
15. Ruoli	Pag. 11
16. Area Controlli	Pag. 13

## DEFINIZIONI

Anno di Riferimento	L'anno a cui si riferisce la valutazione annuale del Personale 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.
Compenso fisso lordo	La parte di Remunerazione Fissa corrispondente al totale annuo lordo del compenso riconosciuto ai membri del Consiglio di Amministrazione.
Consiglio di Amministrazione	L'organo amministrativo della SGR.
Destinatario	Tutto il Personale dipendente e i membri dell'organo amministrativo e di controllo di Fondaco SGR.
Gestore	Il Personale dedicato 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 3 Macro-Aree: Investimenti, Strategic Growth, Staff & Funzioni di Controllo. Tra le aree di Staff rientra il personale appartenente alle aree Finance & MO, Human Resources e Adempimenti Societari.
Malus	I sistemi di "malus" sono meccanismi che operano durante il periodo di differimento (quindi prima dell'effettiva corresponsione del compenso) per effetto dei quali la Remunerazione Variabile maturata può ridursi in relazione, a titolo esemplificativo, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, ai comportamenti individuali e ad obiettivi di compliance.
Personale	Le risorse umane presenti in SGR e assunte con qualsiasi contratto di lavoro subordinato, incluso il personale distaccato presso la SGR, nonché i membri del Consiglio di Amministrazione e dell'organo di controllo.

Personale Più Rilevante	Il Personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della società di gestione, come identificati dall'articolo 43 e dall'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia.
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 Banca d'Italia	Il Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF adottato con delibera del 5 dicembre 2019
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 aggiuntiva rispetto alla Remunerazione Fissa erogata solo in occasione di alcuni eventi particolari. All'interno della Policy si intendono i premi ed i bonus commisurati alle prestazioni del Personale assegnati in base alle modalità indicate.
Requisiti Patrimoniali Minimi	I requisiti prudenziali minimi di adeguatezza patrimoniale come definiti e determinati nel Capitolo V, Titolo II del Provvedimento sulla gestione collettiva del risparmio della Banca d'Italia del 19 gennaio 2015 (come modificato dal Provvedimento del 23 dicembre 2016).
Retribuzione Annua 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.
Title	Il ruolo che identifica il grado di competenza e seniority del Personale dipendente e utilizzato per definire il piano di carriera del singolo. Sono individuati 5 title: Partner, Manager, Senior, Associate, Analyst.

## 1. 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.

## 2. Finalità della Policy

Nell'ambito di una sana e prudente gestione la SGR applica la Policy a tutto il Personale, 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.

## 3. 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 Banca d'Italia 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 (incluso il numero e le dimensioni dei FIA gestiti) di attività svolta, delle masse e del patrimonio netto gestito nonché del profilo di rischio degli OICR gestiti, tenendo conto anche degli indici individuati dalle Linee Guida ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA e nelle linee guida dell'ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*), Fondaco SGR, in conformità con quanto previsto dal paragrafo 4 dell'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia, si configura come "gestore significativo".

Le presenti politiche di remunerazione sono definite in considerazione di tali dimensioni declinando con proporzionalità le previsioni definite dall'articolo 43 e dall'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia 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. Nell'ambito dei processi decisionali relativi alle politiche e ai sistemi di remunerazione, inoltre, conformemente alle previsioni del Regolamento Banca d'Italia, il Consiglio di Amministrazione si avvale del contributo dei consiglieri indipendenti di volta in volta presenti.

## 4. Personale Più Rilevante

La SGR in linea con le previsioni di cui all'articolo 43 e all'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia e in considerazione delle responsabilità e deleghe definite nell'ambito della sua organizzazione, ha identificato il seguente Personale Più Rilevante:

- i. Membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi e membri del Consiglio di Amministrazione esecutivi.
- ii. Soggetti appartenenti all'alta dirigenza e/o responsabili delle principali linee di *business* o delle funzioni aziendali e/o, in ogni caso, i soggetti che riportano direttamente al vertice aziendale.
- 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 la SGR, per gli OICR o per le gestioni di portafogli: non sono stati rilevati ulteriori soggetti, dotati di deleghe o capacità autonoma, la cui attività possa modificare in misura rilevante, il 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 Takers, viene valutato congiuntamente al requisito concernente l'attribuzione di deleghe che determinino una capacità autonoma di impattare, in misura rilevante, sui prodotti in gestione.

## **5. 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.

La Remunerazione Fissa assume un ruolo fondamentale nell'ambito del pacchetto retributivo complessivo, con una duplice finalità: (i) da un lato, ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio e (ii) dall'altro, quello di scoraggiare iniziative volte al raggiungimento di risultati di breve periodo che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Nella stessa ottica, è previsto che la parte fissa della remunerazione sia sufficientemente elevata da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche di azzerarsi, in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti, secondo i principi ed i criteri definiti nella presente Policy.

### 5.1 Membri esecutivi del C.d.A.

I Membri esecutivi del C.d.A sono retribuiti con la Remunerazione Fissa e, nel caso, con la Remunerazione Variabile secondo modalità e limiti definiti dal C.d.A.

### 5.2 Membri non esecutivi del C.d.A.

I Membri non esecutivi del C.d.A. sono retribuiti con la sola Remunerazione Fissa

### 5.3 Collegio Sindacale

I componenti del Collegio Sindacale sono retribuiti con la sola Remunerazione Fissa.

### 5.4 Area Controlli

I membri dell'Area Controlli sono retribuiti prevalentemente con la Remunerazione Fissa, che deve risultare adeguata alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. La Remunerazione Variabile viene riconosciuta nel rispetto dei principi e criteri indicati nei successivi articoli 6 e 7 della presente Policy. La Remunerazione Variabile dell'Area Controlli non è ancorata a indicatori correlati al risultato economico della SGR, alla *performance* 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 nonché alla relativa efficacia rispetto all'attività aziendale al fine di assicurare che questa sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione.

### 5.5 Personale dipendente.

Il Personale dipendente è retribuito con Remunerazione Fissa in importi non inferiori a quanto previsto dal CCNL.

## **6. 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 e con i membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione e può essere riconosciuta dalla SGR al fine di incentivare maggiormente il Personale al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La SGR non remunera con la sola Remunerazione Variabile.

La Remunerazione Variabile riconosciuta al Personale dipendente non concorre alla determinazione del TFR.

La Remunerazione Variabile rappresenta un incentivo economico che premia sia la qualità del lavoro svolto, in aggiunta alla Remunerazione Fissa 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 in un apposito documento. In seguito a variazioni organizzative e/o a cambi di ruolo in corso d'anno, gli obiettivi vengono ridefiniti, adeguati alle nuove responsabilità attribuite e comunicati al personale coinvolto.

#### 6.1 Definizione dei risultati minimi per l'assegnazione della Remunerazione Variabile

L'ammontare della Remunerazione Variabile è definito dal Consiglio di Amministrazione in presenza del raggiungimento degli obiettivi di risultato economico definiti dal C.d.A, fermo restando che, nella determinazione dell'ammontare della Remunerazione Variabile, dovrà essere tenuta in considerazione la liquidità necessaria a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi in operazioni straordinarie e l'eventuale necessità di integrazione dei Requisiti Patrimoniali Minimi previsti dalla normativa di riferimento.

Rimane inteso che l'ammontare complessivo della Remunerazione Variabile è effettivamente corrisposto solamente laddove ciò risulti sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SGR e dei fondi gestiti e non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

#### 6.2 Limiti della Remunerazione Variabile

Nell'ambito di una sana e prudente gestione della SGR, la Remunerazione Variabile annuale (di seguito anche indicata con i termini, il "Bonus") non potrà eccedere il 200% della RAL o del Compenso fisso lordo per il Personale Più Rilevante e il 100% della RAL per i restanti beneficiari, con esclusione in entrambi i casi degli appartenenti alle Funzioni di Controllo per i quali si applicano i limiti più stringenti sotto riportati.

La Remunerazione Variabile del personale dell'Area Controlli è normalmente contenuta nell'ambito del 40% 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.

#### 6.3 Maturazione e parametri del Bonus

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

L'importo è riproporzionato nel caso di assenze da lavoro legate ad aspettative non retribuite o connesse alla fruizione del 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.

La Remunerazione Variabile può non essere attivata in caso di valutazione individuale complessiva (obiettivi assegnati e *soft skill*) non sufficiente (raggiungimento degli obiettivi inferiore al 20%).

Inoltre, il singolo obiettivo (quantitativo o *soft skill*) raggiunto con una percentuale pari o inferiore al 20% sarà considerato come non raggiunto e non contribuirà alla percentuale complessivamente maturata.

Con riferimento alle sole *soft skill*, un risultato inferiore al 20% in due competenze porta a un contributo pari a zero per l'intera componente delle *soft skill*.

#### 6.4 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 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.

## **7. Criteri di valutazione del Personale per il conteggio della Remunerazione Variabile**

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

### 7.1 Definizione Obiettivi

La Remunerazione Variabile viene assegnata al Personale dipendente in seguito ad un processo di valutazione individuale e nel rispetto dei principi stabiliti negli articoli successivi.

I parametri per la determinazione della Remunerazione Variabile sono una combinazione di obiettivi di breve e lungo periodo. Tali obiettivi sono sia di tipo quantitativo che di tipo qualitativo.

La Remunerazione Variabile è parametrata ad indicatori di performance individuali e/o legati all'andamento della SGR e dei fondi gestiti; inoltre viene misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività.

Gli obiettivi aziendali comuni a tutta la struttura organizzativa vengono deliberati annualmente dal Consiglio di Amministrazione e fanno parte dell'informativa resa all'Assemblea dei Soci in occasione dell'approvazione annuale della Policy.

Nel caso di indicatori collegati all'andamento dei fondi, il periodo di valutazione delle *performances* collegate ai risultati dei fondi gestiti e della SGR è rapportato alla durata e/o al periodo di investimento del fondo interessato, così da assicurare che il processo di valutazione tenga in considerazione i rischi degli investimenti legati al fondo e, eventualmente, anche la politica di rimborso del fondo stesso.

Nella determinazione della Remunerazione Variabile si tiene, peraltro, anche conto dei rischi generati per la SGR e per i fondi gestiti e dei loro risultati, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali. L'ammontare complessivo della Remunerazione Variabile è corrisposto solamente se tale importo risulta sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SGR e dei fondi gestiti, senza limitarne la capacità di mantenere o di raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti o, in ogni caso, di rispettare i Requisiti Patrimoniali Minimi.

### 7.2 I fattori quantitativi

Gli obiettivi aziendali vengono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione e fanno parte dell'informativa resa all'Assemblea dei Soci in occasione dell'approvazione annuale della Policy.

Gli obiettivi di area e individuali, in coerenza con quanto stabilito per gli obiettivi aziendali, sono individuati dal responsabile competente e 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.

### 7.3 Incidenza della valutazione sul conteggio della Remunerazione Variabile

Il Personale dipendente viene valutato su più fattori, a seconda della Macro-Area di appartenenza.

### 7.4 La valutazione dei fattori qualitativi e quantitativi

La valutazione quantitativa (obiettivi aziendali, di area e individuali) avviene in base al grado di raggiungimento degli obiettivi target prefissati.

La valutazione qualitativa (qualità dei risultati prodotti e soft skill) viene effettuata su una scala a più livelli, da 1 a 4. La valutazione della componente quantitativa e della componente qualitativa è contenuta nella Scheda di Valutazione Complessiva.

La valutazione dei risultati dei prodotti gestiti avviene secondo criteri quantitativi.

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.

### 7.5 La valutazione dei rischi ESG

La SGR in ottemperanza al Regolamento UE 2088/2019, definisce una politica di remunerazione coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità, in particolare: i) per gli investimenti alternativi prevede una rigorosa valutazione ESG in fase di Due Diligence sui fondi target ii) promuove l'introduzione di Limiti Operativi Interni sui portafogli tradizionali iii) stabilisce dei Rating ESG di portafoglio quale elemento di valutazione della performance.

Per ogni fondo gestito, il Consiglio di Amministrazione ha definito il corrispondente benchmark ESG da raggiungere. Il miglioramento o il mantenimento del rating ESG determinerà un incremento della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance, un suo mancato o parziale raggiungimento provocherà il deterioramento dell'obiettivo di performance del fondo corrispondente. Così come gli obiettivi aziendali, anche gli obiettivi ESG approvati dal Consiglio di Amministrazione fanno parte dell'informativa resa all'Assemblea dei Soci in occasione dell'approvazione annuale della Policy.

Il confronto tra il benchmark ed i risultati ESG realizzati e il grado di raggiungimento degli obiettivi ESG viene monitorato mensilmente dal Risk Management e il risultato annuale viene calcolato sulla media degli scostamenti mensili.

### 7.6 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.
- 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.
- Effettua 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, successivamente ad un'autovalutazione eseguita dal collaboratore, elabora per ognuno di essi le valutazioni degli obiettivi applicabili al singolo.
- Il singolo responsabile condivide preventivamente con la Direzione le proprie valutazioni, che vengono poi inserite all'interno delle singole Schede di Valutazione Complessiva.



- 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 su richiesta della persona valutata o del responsabile anche l'Amministratore Delegato e/o il Responsabile delle Risorse Umane.

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.

#### 7.7. Determinazione dell'ammontare complessivo della Remunerazione Variabile

I risultati delle schede di valutazione determineranno l'importo complessivamente da erogare.

Nell'eventualità che la somma così definita non permetta la soddisfazione dei requisiti definiti nel punto 6.1, l'importo di bonus si contrarrà fino alla possibilità di azzerarsi per rientrare nei parametri ivi definiti.

Tale contrazione si applicherà in misura proporzionale al risultato determinato da ogni singola scheda di valutazione.

### **8. Differimento della Remunerazione Variabile**

Il sistema di incentivazione della SGR si ispira a principi di sostenibilità finanziaria ed è finalizzato al raggiungimento di performance costanti, ottimizzando il rapporto rischio/rendimento e considerando anche i risultati della SGR e dei patrimoni gestiti.

In base a tali fondamenti sono stati definiti meccanismi di differimento che prevedono, al superamento di specifiche soglie, che i) venga differito il 40% dell'importo complessivamente assegnato ii) l'importo, sia nella componente upfront che nella componente differita sarà corrisposto per il 50% in forma monetaria ed il 50% in strumenti finanziari iii) la componente investita in strumenti finanziari sarà soggetta ad un retention period di dodici mesi.

#### 8.1 Modalità del Differimento

Gli importi oggetto di corresponsione differita sono assegnati per il 100% in quote di fondi gestiti dalla SGR soggetti ad un periodo di *retention*.

#### 8.2 Durata del Differimento

L'importo differito sarà erogato in tre tranches uguali, nel mese di aprile dei tre anni successivi a quello di assegnazione.

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 o in caso di dimissioni nell'ambito di un percorso concordato con l'azienda.

#### 8.3 Meccanismi di correzione del rischio (*malus* e *claw-back*)

L'erogazione dell'importo differito, per tutto il Personale, può essere ridotta o cancellata (*malus*) in caso di comportamenti fraudolenti accertati entro la data del pagamento o liquidazione di una quota o termine del *lock-up* oppure:

- a) nell'ipotesi in cui, al fine di rispettare i Requisiti Patrimoniali Minimi della SGR, fosse necessario provvedere a stanziamenti patrimoniali straordinari e/o a misure di rafforzamento patrimoniale;
- b) nel caso di mancato mantenimento nei tre anni successivi dei risultati che hanno determinato l'assegnazione della Retribuzione Variabile.

Inoltre la liquidazione degli importi differiti può essere rinviata per non più di due esercizi successivi nel caso in cui il risultato dell'esercizio di erogazione sia inferiore a quanto previsto dal precedente punto 6.1. Il rinvio della liquidazione può anche riguardare solo parte degli importi in scadenza, tralasciando l'obiettivo di redditività aziendale, nelle proporzioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione

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 tre 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.

## **9. 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 particolare difficoltà nel definire con anticipo l'andamento dello stesso nonché della circostanza per cui il Carried Interest costituisca uno 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 all'applicazione delle disposizioni in materia di claw-back ovvero di 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.

## **10. 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.

## **11. 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.

## **12. 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 dipendente, 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.

### 13. Divieti

Il Personale 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 raggio dei principi di remunerazione e incentivazione previsti dalla Policy.

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

### 14. Informativa da fornire

#### 14.1 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).

#### 14.2 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.

#### 14.3 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.

### 15. Ruoli

#### 15.1 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 della Remunerazione Variabile rispetto alla Remunerazione Fissa, approvate dal Consiglio di Amministrazione.

#### 15.2 Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è costituito in modo da poter esprimere un giudizio competente e indipendente sulle politiche e prassi remunerative e sugli incentivi previsti per la gestione del rischio della società e degli OICVM o dei FIA; al comitato partecipano, o forniscono supporto, esperti in tema di gestione del rischio e della liquidità.

Le funzioni ad esso attribuite sono quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente, di seguito un elenco, non esaustivo, delle attività svolte dal Comitato:

- ha compiti di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica, secondo quanto previsto dal presente paragrafo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione, in particolare con il comitato rischi, ove presente;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a test retrospettivi;
- riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che la funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire 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, e b) sia 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;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea;
- per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

### 15.3 Consiglio di Amministrazione

- 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:

- 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.

#### 16. 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.

Il Dipartimento Internal audit verifica almeno annualmente la rispondenza della remunerazione alla Policy e alla normativa vigente.