

**POLICY DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER IL 2025 - SINTESI**

(Approvata dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2025)

SOMMARIO

SOMMARIO	1
DEFINIZIONI	2
1. Premessa	4
2. Finalità della Policy	4
3. Principi generali e declinazione del Principio di proporzionalità	4
4. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere	4
5. Personale Più Rilevante	5
6. Remunerazione Fissa	5
7. Remunerazione Variabile Annuale	6
8. Criteri di valutazione del Personale per la definizione della Remunerazione Variabile Annuale	8
9. Differimento della Remunerazione Variabile Annuale	11
10. Piano di Incentivazione di Lungo Termine	11
11. Carried Interest	11
12. Deleghe di attività	12
13. Trattamenti pensionistici	12
14. Sistema di flessibilità in uscita	12
15. Divieti	12
16. Informative da fornire	12
17. Ruoli	13
18. Area Controlli	15

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. hurdle rate).
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 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 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, Organizzazione 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 ed i collaboratori.
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.
Piano di Incentivazione di Lungo Periodo	Sistema incentivante destinato a selezionati beneficiari, appartenenti al Personale Più Rilevante, per il conseguimento delle direttive strategiche di sviluppo della SGR approvate dal Consiglio di Amministrazione e volto a incentivare il conseguimento degli sfidanti target di lungo periodo di volta in volta definiti e a sostenere la creazione di valore per tutti gli stakeholders.
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 e successivi aggiornamenti.
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 Annuale	E’ la remunerazione variabile commisurata alle prestazioni del Personale sulla base di target annuali, ferma restando la misurazione di specifiche performance anche su base pluriennale, assegnata in base alle modalità indicate nella presente policy.
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.

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, inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile, nonché 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 declinazione del 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 della normativa vigente, tra cui: (i) Regolamento Banca d'Italia, come da ultimo aggiornato in data 23 dicembre 2022, (ii) "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II" dell'ESMA35-43-3565 del 3 aprile 2023 come modificato dall'ESMA con gli Orientamenti n. 579 del 14 ottobre 2016; (iv) "Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM" dell'ESMA n. 575 del 14 ottobre 2016.

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. La SGR si configura come "gestore significativo", ai sensi del paragrafo 4 dell'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia.,

Le presenti politiche di remunerazione sono definite in coerenza con la suddetta classificazione di "significatività", 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, differenti e strumenti finanziari che rafforzino l'orientamento ad obiettivi di lungo periodo e tengano conto dei rischi assunti, in continuità con la precedente Politica di Remunerazione 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 infatti previsti dei meccanismi di allineamento del pagamento della Remunerazione Variabile ad un orizzonte temporale pluriennale, i quali prevedono che una parte della stessa sia riconosciuta in quote di fondi.

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. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

La SGR adotta Politiche di remunerazione e incentivazione che prevedono trattamenti retributivi basati sull'equità, intesa come coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, e la valorizzazione del merito, escludendo quindi ogni possibile influenza sul pacchetto retributivo di fattori terzi, quale, ad esempio, la diversità di genere.

La SGR si impegna a garantire parità di opportunità e di trattamento, attraverso l'utilizzo di criteri neutri, oggettivi e inclusivi per la valutazione delle performance, basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali, al fine di incentivare la piena ed effettiva partecipazione di tutti i membri del personale alla creazione di valore.

Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poterne valutare l'efficacia e di monitorare in modo puntuale l'applicazione di criteri di equità in tema di remunerazione con il rispetto della neutralità di genere, la SGR ha sviluppato un sistema di monitoraggio basato su un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati al ruolo ricoperto che tenga conto delle specificità professionali di riferimento.

Tale sistema di analisi supporta il Consiglio di Amministrazione, e per rispettiva competenza il Comitato Remunerazioni, nel monitoraggio del “gender pay gap” a parità di ruolo o ruoli di pari valore e consente di verificare eventuali disallineamenti tra posizioni organizzative di pari valore, anche verso il mercato esterno.

5. 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 (complessivamente 21 soggetti):

- i. Membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi (incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione) e membri del Consiglio di Amministrazione esecutivi (Amministratore Delegato).
- 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, come di seguito precisati:
 - Responsabile Investments;
 - Responsabile Team Multi Asset & Investment Strategy;
 - Responsabile Team Alternative Investments;
 - Responsabile Team Fixed Income Strategies;
 - Responsabile Active Investments & Trading;
 - Responsabile Strategic Growth – CBO;
 - Responsabile Client Solutions Group;
- 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.

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

6. 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 SGR verifica periodicamente la competitività della remunerazione fissa attraverso un benchmarking realizzato con il supporto di un consulente esterno.

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.

6.1 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 di cui nel seguito.

6.2 Membri non esecutivi del C.d.A.

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

6.3 Collegio Sindacale

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

6.4 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 7 e 8 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.

6.5 Personale dipendente.

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

7. Remunerazione Variabile Annuale

La Remunerazione Variabile Annuale 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 individuali e di area.

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

La Remunerazione Variabile Annuale 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.

7.1 Definizione dei risultati minimi per l'assegnazione della Remunerazione Variabile Annuale

Il riconoscimento della Remunerazione Variabile Annuale è condizionato alla presenza dei Requisiti Patrimoniali Minimi previsti dalla normativa di riferimento. A tal fine verrà considerato quale requisito minimo il Requisito

Patrimoniale Minimo richiesto dalla normativa vigente maggiorato del 50%. In particolare, dall'utile andranno dedotti gli stanziamenti patrimoniali addizionali necessari al rispetto dei Requisiti Patrimoniali Minimi più la maggiorazione del 50%.

Rimane inteso che l'ammontare complessivo della Remunerazione Variabile, è effettivamente corrisposto in ciascun anno solamente in base al raggiungimento degli obiettivi di area e individuali e a condizione che ciò non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

7.2 Limiti della Remunerazione Variabile Annuale

Nell'ambito di una sana e prudente gestione della SGR, la Remunerazione Variabile annuale (di seguito anche indicata con il termine “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 Annuale, non oggetto di differimento in base alle modalità indicate al successivo articolo 9, viene liquidata in forma solamente monetaria nei limiti di quanto stabilito nei paragrafi seguenti.

La Remunerazione Variabile Annuale del personale dell'Area Controlli è 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.

7.3 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 Annuale può non essere corrisposta 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*.

7.4 Premio variabile di risultato

Fondaco ha attivato, coerentemente con le previsioni del CCNL il premio variabile di risultato, incorporando la componente precedentemente individuata quale “vap” (premio aziendale di risultato esistente in Fondaco fino all'anno 2015). Il premio variabile di risultato 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.

7.5 Retention bonus

E' altresì possibile l'attribuzione di “Retention bonus” al fine di trattenere alcune “risorse chiave”. I *retention bonus* non possono essere utilizzati per tenere indenne il Personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, né possono condurre a una situazione in cui la

remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola area, o della Società.

A uno stesso membro del Personale dipendente non sono riconosciuti più *retention bonus*, né simultanei (il pagamento di questi bonus deve avvenire in momenti diversi), né in momenti diversi ma basati sulle stesse ragioni, ovvero collegate ad una stessa esigenza/motivazione.

8. Criteri di valutazione del Personale per la definizione della Remunerazione Variabile Annuale

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

8.1 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 a 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.

Come parametri per il Bonus del Personale dipendente vengono considerate tra le altre: le performance e le commissioni di performance dei Prodotti gestiti, l'integrazione dei fattori di sostenibilità nei processi di investimento e nella gestione della vita societaria, l'evoluzione delle commissioni attive e l'andamento delle masse. Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e del Responsabile Investimenti vengono deliberati annualmente dal Consiglio di Amministrazione che nella stessa seduta prende visione delle linee guida per gli obiettivi delle figure apicali, che 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.

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.

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

8.2 Incidenza della valutazione sul conteggio della Remunerazione Variabile

Il Personale dipendente viene valutato su più fattori di valutazione che hanno un peso differente a seconda della Macro-area aziendale di appartenenza.

8.3 La valutazione dei fattori qualitativi e quantitativi

La valutazione quantitativa (obiettivi, di area e individuali e inclusione dei fattori ESG/CSR) avviene in base al grado di raggiungimento degli obiettivi target prefissati. La valutazione dei risultati dei prodotti gestiti avviene secondo criteri quantitativi.

La valutazione qualitativa (qualità dei risultati prodotti e soft skill) viene effettuata su una scala a più livelli, da 1 a 5.

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

L'Amministratore Delegato può proporre al Consiglio di Amministrazione, in casi eccezionali, eventuali deroghe alla Valutazione Complessiva, fino a un massimo pari al 30%, per tenere in considerazione anche i contributi forniti nel corso dell'anno ed eventi rilevanti.

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.

8.4 La valutazione dei rischi ESG

In ottemperanza al Regolamento UE 2088/2019 le politiche di remunerazione della SGR sono coerenti con la strategia e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

L'approccio definito da Fondaco SGR si propone di inglobare le considerazioni di sostenibilità nel processo di investimento degli OICR gestiti come parte integrante della valutazione del profilo rischio/rendimento, favorendo altresì innovazione e ricerca su queste tematiche. Le politiche di remunerazione sono volte, inoltre, a supportare il trend virtuoso di inserimento della sostenibilità nella cultura corporate e di investimento di Fondaco (tra gli altri, la transizione energetica e la lotta alle disuguaglianze).

Fondaco SGR definisce, pertanto, i seguenti principi ispiratori delle politiche di remunerazione, poi declinati in target quali-quantitativi:

- Considerata la diversità in termini di natura ed orizzonte temporale degli investimenti sottostanti, Fondaco SGR adotta un approccio di sostenibilità diverso su portafogli tradizionali ed alternativi;
- Nell'ambito dei fondi di fondi di Private Market è essenziale una rigorosa valutazione ESG in fase di Due Diligence sui fondi target;
- Nell'ambito dei fondi tradizionali la SGR monitora periodicamente, con il supporto del Risk Management, il profilo di rischio ESG dei portafogli gestiti, sulla base di metriche fornite da soggetti specializzati indipendenti. L'obiettivo di Fondaco SGR è di gestire prodotti con un profilo ESG comparabile o migliore rispetto all'Universo di Investimento;
- Fondaco SGR definisce, e rivede periodicamente, una lista di esclusione contenente emittenti coinvolti in attività controverse. Gli OICR gestiti dalla SGR devono minimizzare la presenza in portafoglio di strumenti finanziari emessi da tali soggetti, con obiettivo ultimo di portare tale percentuale nell'intorno di zero;
- La SGR ha come obiettivo ultimo un crescente livello di attivismo in ambito di sostenibilità, con attività di stakeholders engagement al fine di promuovere il percorso verso investimenti responsabili;
- Fondaco SGR promuove innovazione e ricerca su temi di sostenibilità e ESG. Ciò include, tra le altre cose, la selezione di processi tecnologici ed advisor nonché un confronto aperto con i principali Investitori Istituzionali Europei per far evolvere il proprio approccio di sostenibilità e farlo tendere alla best practice europea.

8.5 Il processo di valutazione

All'inizio dell'Anno di Riferimento:

- Il Consiglio di Amministrazione definisce gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e del Responsabile Investimenti.
- 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 dell'Amministratore Delegato e del Responsabile Investimenti.
- 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 l'Amministratore Delegato 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.

La valutazione annuale del Personale dipendente è effettuata entro il mese di marzo 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, con il supporto del Comitato Remunerazioni.

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

Come anticipato al paragrafo 8, la valutazione dell'Amministratore Delegato viene effettuata sulla base di obiettivi legati all'andamento aziendale, che sono elaborati dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazioni.

8.6. Determinazione dell'ammontare complessivo della Remunerazione Variabile Annuale

L'ammontare complessivo della Remunerazione Variabile sarà definito, con riferimento a ciascun esercizio, come somma dei bonus individuali stabiliti in considerazione dei risultati delle schede di valutazione, congiuntamente all'importo proposto per l'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione.

Tale ammontare è deliberato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni e sentito il Comitato Rischi, coerentemente con i criteri descritti nel punto 7, ferma la possibilità di contrarsi, fino all'azzeramento per rientrare nei parametri ivi definiti. Tale contrazione si applicherà in misura proporzionale al risultato determinato da ogni singola scheda di valutazione.

9. Differimento della Remunerazione Variabile Annuale

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 si determinano le seguenti regole che prevedono, per i Bonus eccedenti l'importo di € 75.000, che i) vengano differiti per almeno il 40% dell'importo complessivamente assegnato ii) l'importo, sia nella componente upfront che nella componente differita venga corrisposto per il 50% in forma monetaria e per il 50% in strumenti finanziari iii) la componente investita in strumenti finanziari sia soggetta ad un *retention period* di sei mesi.

9.1 Strumenti Finanziari

Gli importi corrisposti in strumenti finanziari, sia per la quota up-front che per la quota differita, sono assegnati per il 100% in quote di fondi gestiti dalla SGR soggetti ad un *retention period* di sei mesi.

9.2 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 risoluzione del rapporto di lavoro nell'ambito di un percorso concordato con l'azienda.

9.3 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 nell'ipotesi in cui, non siano rispettati i risultati minimi per l'assegnazione della Remunerazione Variabile Annuale per tempo vigenti.

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 al Personale nel caso si accertino 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.

10. Piano di Incentivazione di Lungo Termine

Al fine di incentivare la creazione di valore nel lungo periodo e l'allineamento degli interessi tra management e azionisti, in un'ottica di rafforzare la fidelizzazione del Personale della SGR, rendere più attrattiva l'offerta retributiva e sostenere lo sviluppo di una leadership "imprenditoriale", selezionate risorse saranno destinatarie di un piano di incentivazione di lungo periodo disegnato in linea con le migliori prassi di mercato.

11. 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 non è soggetto ai limiti massimi previsti per la Remunerazione Variabile, coerentemente con le recenti disposizioni normative.

La SGR destina le quote di OICVM o FIA con diritti patrimoniali rafforzati e/o dotati del diritto a percepire il Carried Interest a propria disposizione alla Remunerazione Variabile del Personale in modo diretto, mediante

assegnazione di quote, o indiretto, mediante la destinazione alla remunerazione variabile delle quote intestate alla SGR stessa.

Coerentemente con le recenti disposizioni normative, il Carried Interest, quale parte di utile di un OICVM o di un FIA percepite dal personale per la gestione dell’OICVM o del FIA stesso, non è incluso nel rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

L’eventuale corresponsione del Carried Interest è comunque 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.

Per le disposizioni di dettaglio si rinvia al Regolamento sull’allocazione e detenzione delle quote incorporanti il diritto al cd. “carried interest” dei fondi di investimento di Fondaco SGR.

12. 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.

13. 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.

14. Sistema di flessibilità in uscita

La SGR può riconoscere compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione della carica.

15. 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 raggiro 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.

16. Informative da fornire

16.1 Assemblea dei Soci

In occasione dell’approvazione della Policy o del suo aggiornamento, all’Assemblea dei Soci è sottoposta un’informatica chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione da adottare. Tale informatica 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’informatica 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).

16.2 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.

16.3 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.

17. Ruoli

17.1 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.

17.2 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, tra cui i fattori eventualmente utilizzati per integrare le valutazioni complessive del Personale Dipendente come previsto all'articolo 8.3;
- 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.

17.3 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 dell'Amministratore Delegato e del Responsabile Investimenti.
- 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.
- Verifica la sussistenza dei presupposti di redditività aziendale necessari per l'attribuzione della Remunerazione Variabile.
- Verifica la sussistenza dei requisiti individuali per l'attribuzione della componente variabile di remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Responsabile Investimenti:
 - in funzione dei risultati aziendali;
 - in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali.
- Valuta e approva, su proposta dell'AD, eventuali deroghe di natura eccezionale, per un massimo pari al 30%.
- 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 del Comitato Remunerazioni:

- 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 marzo di ogni anno solare:

- Riceve informativa 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.
- Identifica le somme complessive di Remunerazione Variabile da attribuire a bilancio per l'anno precedente.

- Definisce gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e del Responsabile Investimenti di Fondaco SGR per l'anno in corso.

Entro l'Assemblea dei Soci:

- Approva l'importo di Remunerazione Variabile da attribuire all'Amministratore Delegato.
- Riceve informativa sull'assegnazione degli obiettivi personali e di area per ogni aente diritto il sistema di incentivazione.

Entro il mese di luglio:

- Riceve informativa sul completamento della valutazione di metà anno, per ogni aente 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.

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