
POLICY POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

VERSIONE	DATA DOCUMENTO	VALIDATO DA
1.0	26/11/2015	Assemblea
2.0	24/04/2018	Assemblea

Indice

1.	SCOPO DEL DOCUMENTO	3
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI	4
3.	DEFINIZIONI.....	4
3.1	<i>Nozione di remunerazione.....</i>	4
3.2	<i>Principio di proporzionalità</i>	5
3.3	<i>Nozione di “personale” e “personale più rilevante”.....</i>	6
4.	GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	7
4.1	<i>Assemblea</i>	7
4.2	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	8
4.3	<i>Collegio Sindacale</i>	10
4.4	<i>Funzioni aziendali di controllo</i>	10
5.	STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE.....	10
5.1	<i>Remunerazione fissa.....</i>	11
5.2	<i>Remunerazione variabile.....</i>	11
5.3	<i>Rapporto tra componente fissa e variabile.....</i>	13
5.4	<i>Benefits e welfare aziendale.....</i>	13
5.5	<i>Conclusione del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici</i>	14
6.	DISPOSIZIONI PER SINGOLE CATEGORIE DI PERSONALE.....	14
6.1	<i>Criteri applicabili al personale più rilevante</i>	14
6.1.1	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	14
6.1.2	<i>Collegio Sindacale</i>	14
6.1.3	<i>Alta Direzione.....</i>	15
6.1.4	<i>Altri Soggetti Rilevanti</i>	15
6.2	<i>Criteri applicabili ad altro personale</i>	16
7.	VERIFICHE PERIODICHE ED OBBLIGHI DI INFORMATIVA	16
7.1	<i>Informativa all’Assemblea.....</i>	17
7.2	<i>Informativa agli investitori.....</i>	17
7.3	<i>Informativa al personale</i>	17

1. Scopo del documento

Il Regolamento Congiunto della Banca d'Italia e della Consob del 29 ottobre 2007, come da ultimo modificato in data 27 aprile 2017 ("Regolamento Congiunto") reca importanti disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori di FIA e OICVM, volti ad assicurare l'adozione, da parte degli stessi, di sistemi retributivi coerenti con la normativa e gli orientamenti internazionali in materia. La disciplina sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione, contenuta nella Parte 5, Titolo III (artt. 35-40) e nell'Allegato 2 "Prassi di remunerazione e incentivazione" del Regolamento Congiunto, dà attuazione alla Direttiva 2011/61/UE ("Direttiva AIFM") e alla Direttiva 2014/91/UE ("Direttiva UCITS V"), tenendo conto degli orientamenti elaborati dall'ESMA in materia di sane politiche retributive a norma della Direttiva AIFM ("Orientamenti AIFMD")¹ e della Direttiva UCITS V ("Orientamenti UCITS")².

L'obiettivo del Regolamento Congiunto è di indirizzare i gestori verso politiche di remunerazione e incentivazione dirette a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente corretti per i rischi ad essi associati.

In particolare, l'articolo 36 del Regolamento Congiunto impone ai gestori di adottare *"politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi e che non incoraggiano un'assunzione di rischi non coerenti con i profili di rischio, il regolamento, lo statuto o altri documenti costitutivi degli OICVM dei FIA gestiti. La politica di remunerazione e incentivazione è altresì coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti. Le politiche e prassi di remunerazione riguardano sia la componente fissa sia quella variabile della remunerazione"*.

Alla luce di quanto precede, la SGR ha provveduto ad elaborare il presente documento, con la finalità di delineare e descrivere le politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla SGR (di seguito, le "Politiche di remunerazione").

Il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR si fonda, in particolare, sul rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari, nonché sui seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della SGR, dei FIA e degli OICVM gestiti, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato.

Inoltre, il sistema di remunerazione e incentivazione costituisce un elemento rilevante per garantire l'efficacia e l'effettività dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, in quanto connesso al sistema sanzionatorio e disciplinare che scatta allorché il personale violi le previsioni del Modello 231/2001.

¹ "Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA" dell'ESMA n. 232 del 3 luglio 2013, come modificato dall'ESMA con gli Orientamenti n. 579 del 14 ottobre 2016.

² "Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM" dell'ESMA n. 575 del 14 ottobre 2016.

2. Riferimenti normativi

Direttiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio sui gestori di fondi di investimento alternativi (“Direttiva AIFM”);

Direttiva 2014/91/UE (“UCITS V”);

Regolamento congiunto della Banca d'Italia e della Consob del 29 ottobre 2007 e successive modifiche e integrazioni (“Regolamento Congiunto”);

Atto di modifica del Regolamento Congiunto ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis del TUF del 27 aprile 2017;

Regolamento Delegato (UE) n. 231/2013 della Commissione che integra la Direttiva 2011/61/UE per quanto riguarda deroghe, condizioni generali di esercizio, depositari, leva finanziaria, trasparenza e sorveglianza (“Regolamento Delegato 231/2013);

Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“TUF”);

Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio emanato dalla Banca d'Italia con provvedimento del 19 gennaio 2015 e successive modifiche ed integrazioni (“Regolamento sulla Gestione Collettiva”);

Orientamenti ESMA del 3 luglio 2013 contenenti “Orientamenti per sane politiche retributive a norma della Direttiva GEFIA” (“Orientamenti ESMA”).

3. Definizioni

3.1 Nozione di remunerazione

Ai sensi dell’Allegato 2 del Regolamento Congiunto, si considera **“remunerazione”** ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni dell’OICVM o del FIA gestito – o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

Per **“remunerazione variabile”** si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* del gestore o degli OICVM e dei FIA, comunque misurata (es. risultati degli OICVM e dei FIA gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza).

È escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro. Dalla nozione di remunerazione variabile possono essere esclusi i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del gestore e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.

Sono remunerazione variabile anche:

- i. i *“carried interests”*³, vale a dire le parti di utile di un OICVM o un FIA percepite dal personale per la gestione dell’OICVM o del FIA stesso;

³ Nella nozione di remunerazione non rientra invece la quota di utile pro rata attribuita ai membri del personale in ragione di eventuali investimenti da questi effettuati nell’OICVM o nel FIA, purché proporzionale all’effettiva percentuale di partecipazione all’OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori. Per una corretta applicazione della disciplina, i gestori devono quindi essere in grado di individuare chiaramente le quote di utile che eccedono l’utile pro rata degli investimenti e che si configurano come *carried interest*. Le presenti disposizioni perseguono esclusivamente le finalità previste dal Testo Unico della Finanza; in particolare, l’identificazione del *carried interest* è funzionale all’applicazione delle regole sui compensi, per la sana ed efficace gestione dei rischi nei gestori di OICVM e di FIA.

-
- ii. i “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per tali quelli accordati dal gestore a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall’ente per la generalità del personale.
 - iii. i “*golden parachute*”, vale a dire compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica;
 - iv. i “*welcome bonus*”, ovvero remunerazioni variabili corrisposte in fase di avvio del rapporto di lavoro/di collaborazione.

3.2 Principio di proporzionalità

Come definito dal Regolamento Congiunto, i gestori osservano le presenti disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, alle dimensioni, all’organizzazione interna, alla natura, portata e complessità delle attività svolte nonché al numero e alla dimensione degli OICVM e dei FIA gestiti.

Nello specifico, l’art. 38 del Regolamento Congiunto prevede che i gestori elaborino ed attuino le politiche retributive applicando il criterio di proporzionalità e dunque in modo coerente con le proprie caratteristiche, la propria dimensione e quella degli OICVM e FIA gestiti, l’organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività.

A tal riguardo, la SGR ha condotto un’accurata valutazione per verificare la possibilità di applicare tale principio ai fini della definizione della presente Politica di Remunerazione.

L’assessment condotto, in linea con gli indici di proporzionalità individuati nei paragrafi 29 e 30 (attuazione dell’AIFMD) e 25 e 26 (attuazione della UCITS) degli Orientamenti Esma, si basa sulla valutazione delle seguenti caratteristiche:

- la dimensione (in termini di asset gestiti e numero di dipendenti);
- l’organizzazione interna (in termini di struttura giuridica della Società e dei FIA e degli OICVM dalla stessa gestiti e di struttura di governo interno della SGR);
- la natura, la portata e la complessità delle attività della SGR (ad es. i servizi prestati dalla SGR in aggiunta a quello di gestione collettiva del risparmio, il tipo di operatività su tutte le tipologie di FIA, il carattere nazionale o transfrontaliero dell’attività prestata, la gestione di OICVM).

A conclusione di tale verifica, la SGR ha ritenuto – considerate le dimensioni, l’organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle attività svolte – avvalendosi del principio di proporzionalità, di disapplicare le disposizioni relative a:

- l’istituzione di un Comitato Remunerazioni;
- l’utilizzo di strumenti finanziari per la remunerazione dei propri dipendenti;
- la definizione di strumenti finanziari di differimento di quote del variabile e allineamento della remunerazione della *performance* e ciclo di vita del fondo gestito;
- le previsioni in materia di benefici pensionistici discrezionali.

Nell’applicazione dei criteri di proporzionalità, si è tenuto conto di:

- 1) Dimensioni: gli Asset under Management riferibili ai fondi gestiti, inclusi gli OICVM gestiti in delega, si attestano ben al di sotto di un quinto della soglia di sicura significatività di 5 miliardi di euro indicata dal Regolamento Congiunto; si ritiene inoltre che i portafogli gestiti, anche se considerati unitariamente, abbiano una rilevanza sistemica comunque contenuta;
- 2) Organizzazione interna: né la SGR né gli OICR dalla stessa gestiti sono quotati in mercati regolamentati ad eccezione delle quote di classe A del FIA Risparmio Immobiliare Uno Energia; la

SGR ha un numero di risorse (tra dipendenti e collaboratori, inclusi i partners) non significativo (inferiore a 35 unità), presenta un'articolazione organizzativa snella e non ha succursali;

- 3) Natura, portata e complessità delle attività: per quanto riguarda gli OICR, si osserva che la clientela è rappresentata principalmente da investitori istituzionali e che per i fondi destinati alla clientela retail la società opera quasi esclusivamente con soggetti collocatori di emanazione bancaria; nell'ambito dei servizi di investimento la prevalenza delle attività e dei fondi promossi non presentano livelli di complessità rilevanti;
- 4) Entità della remunerazione variabile: si riscontra il forte contenimento della componente variabile della retribuzione che, anche per il "personale più rilevante", non eccede il limite massimo del 30% della retribuzione fissa complessiva annua lorda.

3.3 Nozione di "personale" e "personale più rilevante"

Ai sensi dell'Allegato 2 del Regolamento Congiunto, rientrano nella nozione di "**personale**":

- i. i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- ii. i dipendenti e collaboratori del gestore;
- iii. gli addetti alle reti distributive esterne.

Quando delega attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, il gestore garantisce che:

- il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili al gestore ai sensi della presente disciplina; o
- il contratto di conferimento dell'incarico contenga clausole tali da evitare possibili elusioni della presente normativa.

Con specifico riguardo al "**personale più rilevante**", il paragrafo 3 dell'Allegato 2 del Regolamento Congiunto, dopo averlo definito in via generale come quell'insieme di "*soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o dell'OICVM o del FIA*", lo individua nei seguenti soggetti:

- i. i membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, i *partners* esecutivi e non;
- ii. il direttore generale e i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, marketing, risorse umane) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- iii. il personale delle funzioni aziendali di controllo;
- iv. altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti ("altri *risk takers*")⁴. Per individuare questi soggetti i gestori fissano idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale degli OICVM e dei FIA e del gestore nel suo complesso;
- v. qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sopra indicate.

Sulla base del ruolo e delle responsabilità affidate al personale della SGR e in ottemperanza alle indicazioni del Regolamento Congiunto e degli Orientamenti Esma, la SGR ha condotto un'accurata valutazione volta ad identificare le categorie di personale che hanno o possono avere un impatto significativo sul profilo di rischio della SGR o su quello dei FIA e degli OICVM gestiti, ai quali applicare condizioni maggiormente stringenti riguardo alla remunerazione, come nel seguito meglio dettagliato.

In tale contesto, la SGR conduce, annualmente, un processo di autovalutazione che prende in considerazione criteri quali-quantitativi di natura organizzativa, retributivi, di impatto sul profilo di rischio delle Società o dei FIA e degli OICVM gestiti tra i quali:

- le responsabilità attribuite ai ruoli, i livelli gerarchici, le attività svolte, le deleghe operative; in tale contesto la SGR ha escluso coloro che operano sotto il controllo dell'organo di gestione o della Direzione senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali;
- l'impatto dell'attività svolta sul profilo di rischio della SGR, dei FIA e degli OICVM;
- la struttura della remunerazione e la percentuale di remunerazione variabile in rapporto alla componente fissa.

All'esito di tale autovalutazione, applicando i criteri previsti dal Regolamento Congiunto, la SGR ha identificato per il 2017 il proprio "personale più rilevante", come indicato di seguito:

- i. i membri del Consiglio di Amministrazione;
- ii. il Direttore Generale
- iii. i responsabili delle seguenti funzioni aziendali:
 - a. Area Investimenti Mobiliari;
 - b. Area Investimenti Immobiliari;
 - c. Area Sviluppo Progetti di Investimento Urbano;
- iv. il Responsabile della Funzione di *Risk Management*⁵;
- v. il personale al quale è conferito il mandato di consulente finanziario, al quale è associata una componente variabile della remunerazione.

Anche ai fini di un costante monitoraggio, il Direttore Generale aggiorna annualmente, con il supporto dell'Ufficio Personale e della Funzione di *Compliance* e Antiriciclaggio, l'elenco dei nominativi delle persone rientranti nella categoria del "personale più rilevante", e sottopone tale elenco all'attenzione del Consiglio di Amministrazione ai fini dell'approvazione dello stesso.

4. Governance delle politiche di remunerazione

La *governance* societaria delle Politiche di remunerazione, di seguito illustrata, garantisce che queste siano fondate su regole chiare e rigorose, che tengano debitamente conto della necessità di allineare le remunerazioni ai rischi assunti, garantendo un'adeguata gestione degli stessi, che evitino il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e che assicurino la massima trasparenza attraverso un'adeguata informativa a tutti i soggetti interessati, realizzata nel rispetto di quanto definito dai principi del Regolamento.

4.1 Assemblea

In conformità con quanto disposto dal paragrafo 5.1 dell'Allegato 2 del Regolamento Congiunto, lo Statuto della SGR prevede che l'Assemblea ordinaria dei Soci:

⁵ La Funzione di *Compliance* e Antiriciclaggio nonché la funzione di Revisione Interna sono esternalizzate.

-
- stabilisca i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
 - approvi le Politiche di remunerazione applicate dalla SGR a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
 - approvi i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

L'Assemblea approva e adotta la Policy su proposta del Consiglio di Amministrazione; l'approvazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

Ai fini del puntuale adempimento dei propri compiti, l'Assemblea dei Soci riceve, con periodicità annuale, un'informativa chiara e completa sulle Politiche di remunerazione da adottare che metta in evidenza:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- il controllo svolto sulle politiche di remunerazione;
- le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- la conformità alla normativa applicabile;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, in particolare: le variazioni di incidenza della parte variabile della remunerazione su quella fissa rispetto alle regole definite infra e le eventuali deroghe al principio in base al quale la componente variabile è riconosciuta solo laddove la SGR sia in utile;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

Con cadenza almeno annuale, all'Assemblea è inoltre assicurata un'informativa *ex post* sulle modalità con cui sono attuate le Politiche di remunerazione.

4.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, oltre a determinare la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile (sentito il parere del Collegio Sindacale), definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per le varie categorie di personale, assicurando che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la *Policy* ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione assicura, inoltre, che la politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata, accessibile all'interno della struttura aziendale e trasmessa all'Assemblea per le deliberazioni richieste alla stessa, ai sensi del paragrafo precedente.

In seguito all'attuazione delle politiche adottate con la *Policy*, il Consiglio di Amministrazione:

- verifica la coerenza della *Policy* rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo della SGR;
- valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle *Policy* retributive da sottoporre al vaglio dell'Assemblea;

-
- approva l'informativa per l'Assemblea relativa all'attuazione della *Policy* medesima a cui riferisce annualmente in occasione della discussione del progetto di bilancio.
 - cura la definizione e attuazione del processo di autovalutazione del "personale più rilevante";
 - fissa le condizioni di attivazione della remunerazione variabile nonché l'ammontare del bonus pool in funzione dell'utile netto della SGR;
 - individua e propone i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri individuati dalla normativa di riferimento tempo per tempo vigente, con facoltà di tener conto della best practice di settore, e prendendo in considerazione le posizioni assunte e i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;
 - può effettuare analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento.

Come già detto al par. 4.2, la SGR, tenuto conto del principio di proporzionalità, non ha istituito il Comitato Remunerazioni.

Pertanto, le relative funzioni sono svolte dallo stesso Consiglio di Amministrazione che:

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- 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;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite;
 - sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e dei fondi che gestisce e degli investitori di tali fondi.

Ai sensi della presente Policy, il Consiglio di Amministrazione inoltre:

- determina il limite massimo della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa per il "personale più rilevante" della società entro il massimo del 30%;
- può approvare un differimento della retribuzione variabile per la parte eccedente al 20% della retribuzione fissa in deroga rispetto alle regole stabilite e stabilisce lo specifico arco temporale da applicare al differimento (nei due anni successivi) in funzione del periodo di detenzione raccomandato per il singolo prodotto o servizio gestito;
- determina il limite massimo della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa per il personale delle funzioni aziendali interne di controllo, entro il massimo del 10%;
- delibera l'eventuale bonus *tantum* basato su parametri qualitativi da riconoscere ai gestori dell'Area Mobiliare nonché all'ulteriore personale non rientrante nel "personale più rilevante" (in alternativa riconoscimenti in welfare aziendale come riportato al paragrafo 5.4);

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Consiglio di Amministrazione riceve dalle strutture aziendali competenti apposita informativa inerente:

-
- allo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione in favore dei diversi ruoli aziendali, riassumendo i compensi deliberati e i diritti maturati in favore dei destinatari e beneficiari delle predette politiche;
 - ai controlli effettuati sull'attuazione delle Policy e le eventuali proposte di modifica delle medesime.

4.3 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è l'organo avente funzioni di vigilanza sull'osservanza delle regole relative alla normativa in materia di politiche e prassi in materia di remunerazione ed incentivazione, con specifico riguardo ai principi previsti dalla normativa ed applicabili ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo. In particolare, esprime il proprio parere in merito alle remunerazioni degli amministratori, nelle ipotesi in cui tale parere sia richiesto dalla normativa tempo per tempo vigente.

4.4 Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali competenti (in particolare le funzioni di controllo di secondo livello *Risk Management* e *Compliance* e Antiriciclaggio) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento. Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse. In particolare:

- la Funzione *Risk Management* valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SGR, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi;
- la Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla SGR, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione *Internal Audit* verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale (*ex post*), la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie 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.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

5. Struttura della remunerazione

La SGR mira ad attrarre, motivare e mantenere le migliori competenze e si basa su principi sia di equità retributiva tra ruoli similari, sia di differenziazione dei ruoli in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti. Tiene altresì conto delle competenze professionali richieste, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato.

A meno che non sia diversamente disposto, la remunerazione riconosciuta a tutto il personale si articola in una componente fissa e in una componente variabile, definita anche componente di incentivazione.

Il rapporto tra le due componenti deve essere opportunamente bilanciato in modo tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e in casi estremi anche di azzerarsi – in relazione ai risultati e ai rischi effettivamente assunti e conseguiti.

Il pacchetto retributivo che la SGR mette a disposizione del proprio personale è bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle componenti di seguito indicate:

- a. remunerazione fissa;
- b. remunerazione variabile;
- c. *benefit*.

La SGR richiede ai propri dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

5.1 Remunerazione fissa

La retribuzione fissa (RAL) è determinata in considerazione dell'inquadramento contrattuale (CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi), del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, nonché della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.

Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla posizione del dipendente, quest'ultima a sua volta definita in base al ruolo, al contributo richiesto, al livello nell'organizzazione e al profilo atteso in termini di capacità ed esperienze.

La rilevanza della componente fissa all'interno della remunerazione complessiva è determinata a un livello tale da ridurre comportamenti speculativi focalizzati sui risultati di breve termine.

5.2 Remunerazione variabile

La compensazione variabile rappresenta un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica mediante la remunerazione legata al raggiungimento di obiettivi di performance, quantitativi e qualitativi. Un strumento di compensazione imperniato sulle prestazioni è un elemento chiave della motivazione e del perseguimento di obiettivi organizzativi.

Il sistema di remunerazione variabile non deve in alcun modo favorire una eccessiva propensione al rischio per la Società e per i fondi gestiti e, in merito a ciò, tutte le prestazioni individuali sono sottoposte ad un adeguamento prima dell'effettivo riconoscimento (bilanciamento del rischio ex ante), prima del pagamento della quota differita (Malus Clause) e in determinati casi anche dopo il pagamento (Clawback Clause).

Nel processo di rilancio strategico della SGR avviato nel 2017, è stata data particolare enfasi in arco Piano allo sviluppo di nuova progettualità, aspetto determinante per l'equilibrio economico e finanziario prospettico; tale sviluppo assume rilevanza primaria nel sistema di remunerazione variabile per il biennio 2018-2019 con focalizzazione del sistema incentivante sulle figure chiave della SGR ("personale più rilevante") e prevedendo un importo complessivo in termini di una tantum per il restante personale (sulle modalità di pagamento si veda anche il paragrafo 5.4 che prevede, in alternativa all'erogazione di una tantum, riconoscimenti in termini di welfare aziendale) che si sia contraddistinto per la capacità di creare valore aggiunto nell'ambito dell'attività svolta, per la qualità della relazione con i colleghi, nonché per il rispetto della normativa interna ed esterna.

La componente variabile viene misurata al netto dei rischi legati all'operatività, in un orizzonte preferibilmente pluriennale e deve tenere conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

Inoltre la quantificazione dell'entità della componente variabile si basa sul raggiungimento di obiettivi aziendali e obiettivi individuali quanti e qualitativi che, nel caso di gestori di OICVM e FIA è in parte parametrata ad indicatori di performance del gestore che tengano conto del livello di rischio assunto.

I dipendenti devono prestare particolare attenzione ai rischi; in presenza di un comportamento illecito o negligente nella trattazione di uno specifico rischio o di un comportamento non in conformità con le normative interne e la normativa di settore, la Società può intervenire riducendo o meno la remunerazione variabile.

Bonus Pool

E' previsto che la componente variabile sia commisurata per il personale più rilevante ad una percentuale massima del 30% della componente di remunerazione fissa, mentre l'entità del plafond della tantum venga commisurata ad una percentuale dei costi del personale stabilita dal Consiglio di Amministrazione che non ecceda il 2% e comunque individualmente il 10% della remunerazione fissa.

Il bonus pool complessivo, al fine di consentire una adeguata remunerazione del capitale, non potrà eccedere una percentuale dell'utile netto fissata dal Consiglio di Amministrazione in relazione alla performance conseguita dalla società; la parte variabile non potrà comunque eccedere l'utile netto risultante dal bilancio di esercizio.

Condizione di attivazione della remunerazione variabile

La remunerazione variabile è subordinata a criteri di ingresso applicabili all'intero bonus pool e a condizioni di accesso individuali.

Sono previsti dei cancelli di ingresso (gate) che attivano la remunerazione variabile; tali criteri sono:

- utile netto positivo
- patrimonio netto almeno pari a due volte il patrimonio di vigilanza.

Le condizioni di accesso individuali prevedono:

- assenza di prove di comportamento sleale o grave violazione da parte del dipendente (ad esempio violazione del codice di comportamento e altre norme interne, con particolare riferimento ai rischi) e assenza di provvedimenti disciplinari (rimprovero scritto, sospensione)
- assenza di sanzioni nominative comminate dall'Autorità di Vigilanza;
- assenza di insuccesso nella gestione del rischio con riferimento all'OICVM e / o la Società e /o l'unità di business in cui opera il dipendente;
- permanenza in azienda per l'intero anno oggetto di valutazione;
- valutazione professionale più che positiva fatta dal suo diretto superiore.

Clausola Malus

La compensazione variabile differita, qualora presente, è inoltre soggetta ad una valutazione del rendimento e ad una verifica del rischio ex post allo scopo di allineare il pagamento con le valutazioni del rischio successive al recepimento della remunerazione.

La verifica del rischio ex post si basa sugli stessi obiettivi identificati per il contenimento dei rischi ex ante; non si procede quindi alla liquidazione del premio qualora negli esercizi di differimento non vengano rispettate le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante (criteri di ingresso).

Clausola di claw-back

La clausola di claw-back sono pattuizioni che consentono la restituzione di un compenso già pagato; Tali clausole coprono le seguenti fattispecie:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale a danno della SGR,
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti personali da cui deriva una perdita significativa per la SGR.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere in sede di erogazione della remunerazione variabile meccanismi di claw-back con la restituzione di quanto o parte di quanto pagato fino ad un periodo massimo di 3 anni antecedente la data di contestazione del comportamento.

La SGR non deve compensare le riduzioni derivanti dall'applicazione dei meccanismi di correzione attribuendo o erogando un importo maggiore di remunerazione variabile rispetto a quanto stabilito ex ante; l'aumento della componente variabile della remunerazione può avvenire negli anni successivi solo se giustificato dai risultati finanziari della SGR.

5.3 Rapporto tra componente fissa e variabile

La SGR ha stabilito dei limiti all'incidenza della parte variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, in particolare:

- la remunerazione variabile non può superare il 30% della retribuzione fissa per il "personale più rilevante";
- la remunerazione variabile non può superare il 10% della retribuzione fissa per il personale con funzioni di controllo e per la restante parte del personale.

5.4 Benefits e welfare aziendale

In aggiunta alla remunerazione erogata per cassa, la SGR riconosce ai propri dipendenti i seguenti beni e servizi:

- buono pasto: a ciascun dipendente, in virtù di una presenza giornaliera di almeno 5 ore lavorative, viene riconosciuto un buono pasto cartaceo (attualmente del valore di € 5,20);
- contributo alloggio: ai fini dell'attività di *talent scouting*, in fase di contrattazione individuale è possibile riconoscere un contributo con il quale la Società si rende disponibile ad accollarsi parte dei costi relativi alla locazione di un alloggio a Bolzano da parte del candidato che risiede fuori regione;
- contributo asili nido: erogazione di un contributo, in regime fiscale/contributivo agevolato, per la frequentazione dell'asilo nido da parte di figli di dipendenti (0-3 anni), al fine di poter maggiormente conciliare gli impegni casa-lavoro. Viene calcolato nella misura di un terzo della tariffa massima prevista dalla provincia di Bolzano per le strutture pubbliche;
- albo Promotori Finanziari e certificazioni EFA e CFA: al fine di migliorare le competenze delle risorse presenti in azienda la società riconosce, sotto forma di fringe benefit, le spese di iscrizione all'Albo Promotori Finanziari e le quote annuali relative alle certificazioni EFA e CFA a tutti quei dipendenti che ne sono provvisti nonché le spese di sostenimento dell'esame per coloro che volessero acquisire una delle citate certificazioni previo consenso della Società;
- Ulteriori riconoscimenti di welfare aziendale possono essere attivati su richiesta degli interessati o su proposta della società quale alternativa all'erogazione dei premi una tantum di cui al punto xxx

5.5 Conclusione del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici

Non sono previsti *golden parachutes* nei contratti di lavoro in essere.

6. Disposizioni per singole categorie di personale

6.1 Criteri applicabili al personale più rilevante

6.1.1 Consiglio di Amministrazione

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina.

In particolare:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto, in virtù della particolare carica ricoperta, un compenso annuo lordo stabilito in misura fissa;
- ai restanti Amministratori è riconosciuto un compenso annuo lordo stabilito in misura fissa;
- ciascun Amministratore è destinatario di un "gettone di presenza" di importo fisso stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina, riconosciuto in occasione della partecipazione a ciascuna riunione;
- agli amministratori vengono rimborsate eventuali spese per l'incarico svolto su richiesta del diretto interessato.

A nessun membro del Consiglio di Amministrazione è attribuita alcuna remunerazione variabile.

6.1.2 Collegio Sindacale

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

In particolare:

- al Presidente del Collegio Sindacale è riconosciuto, in virtù della particolare carica ricoperta, un compenso annuo lordo stabilito in misura fissa;
- ai Sindaci effettivi è riconosciuto un compenso annuo lordo stabilito in misura fissa;
- ciascun Sindaco effettivo è destinatario di un "gettone di presenza" di importo fisso stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina, riconosciuto in occasione della partecipazione a ciascuna riunione;
- a ciascun sindaco vengono rimborsate eventuali spese per l'incarico svolto su richiesta del diretto interessato.

A nessun membro del Collegio Sindacale è attribuita alcuna remunerazione variabile.

6.1.3 Alta Direzione

Direttore Generale

Al Direttore Generale viene riconosciuta una retribuzione lorda annua fissa, stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene alla retribuzione variabile al Direttore Generale viene riconosciuta una remunerazione variabile nel limite massimo del 30% della parte fissa. La parte variabile è legata in prevalenza al raggiungimento di obiettivi aziendali nonché di obiettivi individuali.

La definizione degli obiettivi aziendali tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel budget annuale in termini di redditività (EBITDA); è possibile, in relazione agli obiettivi aziendale, declinare tale obiettivo in ulteriori obiettivi aziendali (a titolo esemplificativo, ricavi netti, cost income ratio, ...).

Gli obiettivi individuali sono legati all'attuazione del Piano Strategico, all'andamento della società ed alla realizzazione di progetti speciali; in particolare viene valutata la capacità di crescita della SGR, l'avvio di nuova progettualità ed il livello di redditività raggiunto e prospettico. L'assegnazione della componente variabile spetta al Consiglio di Amministrazione in funzione degli obiettivi raggiunti e della realizzazione di progetti speciali.

L'incentivo viene erogato dopo l'approvazione da parte del Consiglio stesso del progetto di bilancio annuale.

6.1.4 Altri Soggetti Rilevanti

Responsabili Area Mobiliare, Immobiliare e Progetti di Sviluppo Urbano.

Ai Responsabili di Area Mobiliare, Immobiliare e dei Progetti di Sviluppo Urbano viene riconosciuta una retribuzione lorda annua fissa, stabilito dal Direttore Generale, previa informativa al Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene alla retribuzione variabile a queste figure viene attribuita una remunerazione massima che può arrivare al 30% della retribuzione fissa; l'entità della percentuale è in funzione della qualità del lavoro svolto nel proprio ambito di competenza, del contributo dato allo sviluppo strategico della società e alla capacità di acquisizione di nuova clientela.

Ai Responsabili viene riconosciuta una remunerazione variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi aziendali nonché di obiettivi individuali.

La definizione degli obiettivi aziendali tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel budget annuale in termini di redditività (EBITDA); è possibile, in relazione agli obiettivi aziendale, declinare tale obiettivo in ulteriori obiettivi aziendali (a titolo esemplificativo, ricavi netti, cost income ratio, ...).

Gli obiettivi individuali possono basarsi sui risultati conseguiti nella propria unità di business (contributo alla redditività corretta del rischio), sulla realizzazione di specifici progetti previsti a Piano Strategico nonché su parametri quali-quantitativi definiti dal Direttore Generale.

Con specifico riferimento alla parte di gestione di OICVM e FIA gestiti gli obiettivi individuali includono anche la performance corretta del rischio di tali strumenti.

Responsabili delle Funzioni di controllo

La remunerazione del Responsabile della Funzione di *Risk Management*⁶, è fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

L'eventuale remunerazione variabile non è collegata ai risultati economici, bensì a parametri qualitativi in ragione dei positivi risultati conseguiti nell'espletamento delle proprie funzioni aziendali, con particolare riferimento all'efficacia e all'efficienza dei controlli, alla qualità dei servizi resi, nonché in relazione alla capacità di creare valore nell'ambito dell'attività svolta, alla cura della reputazione della SGR e alla qualità della relazione con i colleghi. E' oggetto altresì di valutazione la realizzazione, nei tempi previsti, della progettualità prevista a Piano Strategico con specifico riferimento alla Funzione.

Sebbene facente parte del personale rilevante, la retribuzione variabile del personale delle funzioni aziendali di controllo prevede un limite massimo pari al 10% della componente fissa declinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Per il personale con mandato di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede è prevista una percentuale massima di provvigione dello 0,15% su base annua, da calcolarsi sul montante contributivo relativo agli iscritti acquisiti dalla PensPlan Invest SGR S.p.A. per il suo tramite.

Le provvigioni vengono calcolate e accreditate direttamente dalla SOCIETA' al termine di ogni mese.

6.2 Criteri applicabili ad altro personale**Altro personale**

In presenza di una positiva performance della società (in termini di raggiungimento degli obiettivi aziendali) possono essere attribuiti dei bonus *una tantum* al restante personale, determinati sulla base di parametri qualitativi e, ove applicabile, collegati al raggiungimento di obiettivi specifici indicati dal Responsabile di Area o dal Direttore Generale stesso, alla deontologia professionale dimostrata, alla cura della reputazione della SGR, alla capacità di creare valore aggiunto nell'ambito dell'attività svolta, alla qualità della relazione con i colleghi ed al feedback fornito dai colleghi stessi, nonché al rispetto della normativa interna ed esterna.

L'eventuale bonus *una tantum* non può comunque essere superiore al limite individuale del 10% della remunerazione fissa e al limite complessivo del 2% del costo del personale; la relativa entità viene determinata su proposta del Direttore Generale, sentito il Responsabile dell'Area a cui appartiene il soggetto, dal Consiglio di Amministrazione, sulla base della qualità del lavoro svolto e dell'impegno dimostrato dal singolo.

7. Verifiche periodiche ed obblighi di informativa

Il Consiglio di Amministrazione riesamina e attua, con periodicità almeno annuale, le Politiche di remunerazione.

In particolare:

- il Consiglio di Amministrazione verifica la corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di controllo interno e si esprime, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle Funzioni aziendali competenti;

⁶ Le funzioni di *Compliance* e Antiriciclaggio e audit interno sono state esternalizzate.

- la Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla SGR, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione di *Internal Audit* verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle presenti Politiche di remunerazione e alla normativa applicabile;
- la Funzione di *Risk Management* monitora l'incidenza della remunerazione variabile sul profilo di rischio della SGR, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi.

Le suddette Funzioni di controllo portano a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie rilevate, di modo che le funzioni interessate possano valutare la rilevanza delle stesse ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti, nonché provvedere all'adozione di eventuali misure correttive, ove necessarie.

Le suddette Funzioni riferiscono inoltre al Consiglio di Amministrazione, con frequenza almeno annuale, sui risultati delle verifiche compiute affinché questi ne valuti la rilevanza.

7.1 Informativa all'Assemblea

A beneficio dell'Assemblea deve essere predisposta una relazione annuale (c.d. informativa *ex post*) volta ad assicurare adeguata reportistica in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione – con particolare riguardo alle componenti variabili – al fine di evidenziarne la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti, fornendo eventualmente anche informazioni di tipo statistico sull'evoluzione delle dinamiche retributive rispetto al trend del settore.

In particolare, è previsto che il Consiglio di Amministrazione:

- renda un'adeguata informativa, corredata anche da informazioni quantitative (disaggregate per ruoli e funzioni), sull'applicazione delle Politiche di remunerazione;
- porti alla sua conoscenza gli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni di controllo interno.

7.2 Informativa agli investitori

A beneficio degli investitori, la relazione annuale dei Fondi gestiti dalla SGR deve riportare, *inter alia*, la remunerazione totale suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dalla SGR al suo personale, il numero dei beneficiari, nonché il *carried interest* corrisposto dal FIA/OICVM e l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di personale più rilevante.

7.3 Informativa al personale

A beneficio delle strutture interne, i principi generali della politica retributiva devono essere accessibili ai destinatari cui si applicano.

Il personale deve essere informato in anticipo dei criteri che saranno utilizzati per determinarne la rispettiva remunerazione. Il processo di valutazione del personale e l'applicazione dei principi previsti nella *Policy* devono essere adeguatamente documentati e trasparenti.