

**POLICY DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DI  
NATISSA SGR S.P.A.**

Approvata dall'Assemblea dei soci in data 29/04/2024

Revisione n°	2
Autore Redazione:	Legal & Corporate Affairs
Autore Verifica:	Funzione Compliance
Autore Approvazione:	CdA del 29/04/2024



# INDICE

<b>A.</b>	<b>PRINCIPI GENERALI.....</b>	<b>5</b>
1.	Introduzione e scopo .....	5
2.	Principio di proporzionalità .....	6
3.	Principio di neutralità della remunerazione rispetto al genere.....	7
4.	Sostenibilità delle remunerazioni rispetto ai fattori ESG.....	8
5.	Perimetro di applicazione .....	9
5.1	<i>Ambito di applicazione oggettivo .....</i>	9
5.2	<i>Ambito di applicazione soggettivo.....</i>	10
5.3	<i>Individuazione del personale rilevante .....</i>	11
6.	<b>La governance della Politica di remunerazione .....</b>	<b>12</b>
6.1	<i>Assemblea dei Soci .....</i>	12
6.2	<i>Consiglio di Amministrazione.....</i>	13
6.3	<i>Ulteriori soggetti coinvolti .....</i>	15
6.4	<i>Approvazione e/o modifica della Politica di remunerazione.....</i>	16
7.	<b>Principi generali e obiettivi della Politica di remunerazione.....</b>	<b>17</b>
<b>B.</b>	<b>DISPOSIZIONI SPECIFICHE IN MATERIA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE.....</b>	<b>19</b>
1.	<b>Struttura della remunerazione e soggetti coinvolti.....</b>	<b>19</b>
1.1	<i>Strumenti retributivi .....</i>	19
1.2	<i>Differenti componenti della remunerazione .....</i>	19
2.	<b>Remunerazione Fissa.....</b>	<b>20</b>
3.	<b>Remunerazione Variabile .....</b>	<b>21</b>
3.1	<i>Malus e claw back .....</i>	23
3.2	<i>Differimento.....</i>	25
3.3	<i>Modalità di assegnazione del bonus pool .....</i>	25
4.	<b>Remunerazione del personale .....</b>	<b>26</b>
4.1	<i>Remunerazione del personale più rilevante .....</i>	26

4.2	<i>Remunerazione del personale non rientrante tra quello più rilevante e dei collaboratori</i> .....	32
<b>5.</b>	<b>Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici</b> .....	<b>33</b>
5.1	<i>Benefici pensionistici discrezionali</i> .....	33
<b>6.</b>	<b>Golden parachute</b> .....	<b>33</b>
<b>7.</b>	<b>Fringe benefit</b> .....	<b>34</b>
<b>8.</b>	<b>Verifiche periodiche e obblighi di informativa</b> .....	<b>34</b>

## A. PRINCIPI GENERALI

### 1. Introduzione e scopo

La Policy di remunerazione e incentivazione del personale di Natissa SGR S.p.A. (di seguito anche la “**SGR**” o la “**Società**”) è redatta al fine di adeguare i meccanismi di remunerazione e di incentivazione adottati dalla Società nella prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio alla vigente normativa in materia di prassi e politiche di remunerazione contenuta nel “Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF” del 5 dicembre 2019, in vigore dal 4 gennaio 2020 (nel seguito anche solo il “**Regolamento**”), nonché ai sensi dello Statuto sociale della Società.

Le disposizioni del Regolamento ed in particolare quelle contenute nell’Allegato 2 del medesimo, sono finalizzate ad assicurare l’adozione, da parte dei gestori di FIA, di sistemi retributivi coerenti con la normativa e gli orientamenti internazionali in materia e, in particolare, con le previsioni di cui alla Direttiva 2011/61/UE (AIFMD), al Regolamento delegato (UE) n. 231/2013 ed agli orientamenti elaborati in sede europea, tra cui, le linee guida dell’ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 “*In materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA*” (gli “**Orientamenti ESMA**”), come da ultimo modificate dagli “*Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA*” del 14 ottobre 2016 e le linee guida dell’ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*).

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

I gestori sono, infatti, chiamati ad adottare politiche di remunerazione e incentivazione che siano coerenti con la strategia, gli obiettivi, i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l’altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con gli interessi del gestore e dei FIA gestiti o dei relativi investitori, collegate ai rischi assunti, compatibili con i livelli di capitale e liquidità, orientate al medio-lungo termine, e idonee a prevenire possibili conflitti di interesse.

A tal fine, il Regolamento introduce disposizioni atte a garantire l’adozione di processi decisionali improntati a criteri di trasparenza e non condizionati da eventuali conflitti di interesse, prevedendo il necessario coinvolgimento attivo degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e nella valutazione della loro attuazione, attraverso l’attribuzione di specifiche competenze all’Assemblea dei Soci.

In tale contesto, particolare rilievo è assunto dalla componente variabile delle remunerazioni e, in particolare, da quella riconosciuta ai soggetti che ricoprono un ruolo di rilievo nell’ambito dell’organizzazione aziendale (c.d. “personale più rilevante”), la cui attività possa avere un impatto significativo sul profilo di rischio del FIA gestito.

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 della SGR (di seguito, la "**Policy**" o la "**Politica di remunerazione**"), nell'ottica di garantirne la compatibilità con gli obiettivi, ivi inclusi gli obiettivi di sostenibilità, i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Società.

Segnatamente la Policy si pone l'obiettivo di assicurare, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti:

- coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di sostenibilità, gli interessi della Società;
- coerenza con le politiche di prudente gestione dei rischi della Società;
- compatibilità con i risultati economici, i livelli di capitale e liquidità, tenuto conto delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale;
- orientamento al medio-lungo termine;
- rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie;
- prevenzione di possibili conflitti di interesse.

La Policy inoltre enfatizza il rispetto della correttezza delle relazioni con la clientela, al fine di ottenere un contenimento dei rischi legali e reputazionali della SGR e assicurare la conformità dell'operato dei singoli alle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina.

La Policy è redatta dal Consiglio di Amministrazione della Società, che la riesamina con periodicità almeno annuale, e la sottopone all'Assemblea Ordinaria dei Soci.

Al fine di consentire all'Assemblea di assumere una decisione consapevole e di accrescere il grado di monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione prescelto, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea dei soci un'informativa ex-post in merito alle modalità con cui è stata attuata la Policy vigente nel precedente periodo di riferimento.

## **2. Principio di proporzionalità**

Nel declinare la presente politica di remunerazione la SGR si attiene alle previsioni di cui al Regolamento, nel rispetto del principio di proporzionalità tenendo conto:

- delle caratteristiche operative;
- delle dimensioni,
- dell'organizzazione interna,
- della natura, portata e complessità delle attività svolte,
- del numero e della dimensione dei FIA gestiti,
- della soglia di significatività che identifica a 5 €/Mld di patrimonio netto gestito la soglia a partire dalla quale le società di gestione del risparmio sono considerate significative.

In relazione a quanto precede la SGR si connota per una circoscritta complessità operativa ed organizzativa ed ha un patrimonio netto gestito ampiamente inferiore a 5 miliardi di euro. In particolare, sul punto si rileva che la SGR:

- i) non ha emesso azioni o altri strumenti finanziari quotati su un mercato regolamentato italiano o estero e non è controllata da una società con azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero;
- ii) ha una complessità operativa limitata posto che gestisce FIA con complessivi asset under management ampiamente inferiore a 5 miliardi di euro;
- iii) le quote dei FIA gestiti non sono ammesse alla negoziazione in alcun mercato regolamentato;
- iv) commercializza unicamente quote di OICR propri.

Conseguentemente, alla luce delle valutazioni effettuate, tenendo in considerazione che l'attuale Politica di remunerazione è caratterizzata da meccanismi semplici e, in particolare, non prevedono il ricorso a piani incentivanti basati sull'emissione di strumenti finanziari, la SGR, in ottemperanza al principio di proporzionalità, si avvale della facoltà di derogare alle seguenti disposizioni previste dall'Allegato 2 al Regolamento:

- Paragrafo 5.2, attinente all'istituzione di un Comitato di Remunerazione per i gestori significativi o per i gestori le cui azioni sono quotate in un mercato regolamentato italiano o estero;
- Paragrafo 6.2, punto 3, attinente all'obbligo di erogare parte della remunerazione variabile in quote dei FIA gestiti;
- Paragrafo 6.2, punto 4 (fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti), attinente al periodo di differimento non inferiore a 3-5 anni di una quota almeno pari al 40% della remunerazione variabile;
- Paragrafo 7. 1, attinente ai benefici pensionistici discrezionali.

La valutazione degli elementi sopra elencati sarà oggetto di revisione con periodicità almeno annuale, a cura del Consiglio di Amministrazione della Società.

### **3. Principio di neutralità della remunerazione rispetto al genere**

La SGR ritiene fondamentale che la propria politica di remunerazione sia neutrale rispetto al genere del personale e contribuisca a perseguire la completa parità tra le risorse impegnate nella Società. La Policy mira, pertanto, ad assicurare che a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Il Consiglio di Amministrazione nell'ambito del riesame annuale periodico della presente Policy analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. Segnatamente, in questo ambito, il Consiglio di Amministrazione identifica il rapporto fra la remunerazione media

del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato. Ove emergano differenze rilevanti, il Consiglio di Amministrazione documenta i motivi del divario retributivo di genere e adotta le opportune azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere. Le risultanze sono sottoposte su base annuale all'attenzione dell'Assemblea dei Soci.

Resta fermo che le previsioni del presente paragrafo non limitano la possibilità per la SGR di adottare misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato.

#### **4. Sostenibilità delle remunerazioni rispetto ai fattori ESG**

La presente Policy è redatta alla luce dei valori individuati dalla SGR nel proprio Codice Etico e in particolare, per quanto qui rilevante, al rispetto dei seguenti principi:

- la SGR riconosce, rispetta e tutela la persona e promuove relazioni interpersonali e considera il dialogo come leve di miglioramento continuo nelle relazioni con tutti i propri interlocutori. Parimenti la SGR sostiene una cultura ispirata al rispetto delle differenze di genere, età, razza, religione, appartenenza politica e sociale, linguistica o culturale nel rispetto dei bisogni di ciascuno e riconoscendo il contributo dato da ognuno alla creazione del valore sociale, relazionale ed economico. La Società proibisce e ripudia, in particolare, ogni forma di molestia, intimidazione o minaccia – psicologica e/o fisica - nei confronti di dirigenti, di altri dipendenti, collaboratori, outsourcer, consulenti e fornitori, che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità. Parimenti è proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dirigente, di qualsiasi altro dipendente, collaboratore, outsourcer, consulente e fornitore che rifiuta, lamenta o denuncia la commissione dei menzionati atti;
- la SGR cura la formazione del proprio personale con la massima attenzione non solo alle esigenze aziendali, ma anche al soddisfacimento delle aspettative e delle richieste di crescita individuale e professionale del personale della Società. Il personale della SGR si impegna a partecipare alle iniziative formative con impegno, responsabilità e professionalità.

La SGR, inoltre, pur al momento non avendo intenzione di istituire e/o gestire ai sensi del Regolamento 2019/2088 (“SFDR”) prodotti ex art. 8 o art. 9 stante le caratteristiche del suo proprio business model, adotta una Politica ESG in cui declina le modalità di integrazione dei fattori ESG nella selezione e successivo monitoraggio degli investimenti, e in particolare:

(i) effettua uno *screening negativo* e selezione delle opportunità di investimento: questa attività viene svolta sulla base di specifici criteri di esclusione bloccanti;

(ii) effettua uno *screening positivo - Due diligence*: la Società svolge una *Due diligence* ambientale;

(iii) adotta procedure volte a individuare, misurare, gestire e monitorare su base continuativa i rischi a cui sono esposti i FIA in gestione.

La SGR considera che l'integrazione dei fattori ESG nel processo di investimento allinei nel lungo periodo gli interessi di azionisti e investitori della Società, contribuendo alla gestione sana ed efficace del rischio, in coerenza con i profili di rischio e i regolamenti dei FIA ovvero i documenti d'offerta relativi ai fondi e agli altri servizi offerti.

In particolare, e in conformità con quanto stabilito dal SFDR relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, la SGR qualifica quali rischi di sostenibilità qualsiasi evento o condizione di tipo ambientale, sociale o di governance il cui verificarsi potrebbe provocare un significativo impatto negativo, effettivo o potenziale, sul valore degli investimenti.

La SGR reputa che un contenimento dei suddetti rischi di sostenibilità concorra a promuovere una gestione sana ed efficace dei rischi cui la SGR è esposta nel suo complesso.

La SGR ritiene quindi che la presente Policy, unitamente alle citate previsioni in materia di investimenti risponda al dettato dell'articolo 5 del SFDR relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

## **5. Perimetro di applicazione**

### **5.1 Ambito di applicazione oggettivo**

Ai sensi del paragrafo 1 dell'Allegato 2 del Regolamento (l'"**Allegato**"), la disciplina delle remunerazioni ivi prevista, ha riguardo ad *«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»*.

Secondo la medesima previsione regolamentare, 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. Sono remunerazione variabile anche: i) i "carried interests", 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; 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»*.

Sono esclusi dalla nozione di remunerazione variabile *«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»*.

## 5.2 Ambito di applicazione soggettivo

La disciplina di cui all'Allegato 2 trova applicazione, in parte nei confronti di tutto il “personale” (per tale intendendosi «*i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori del gestore; gli addetti alle reti distributive esterne*») ed in parte nei confronti del solo personale più rilevante.

Con specifico riguardo al personale più rilevante, il paragrafo 3 dell'Allegato, 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 del FIA*», lo individua nei seguenti soggetti:

- 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. *direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, marketing) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;*
- iii. *personale delle funzioni aziendali di controllo;*
- iv. *altri soggetti che, individualmente o collettivamente (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") (...);*
- v. *qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate», nell'ipotesi in cui l'attività dallo stesso svolta possa avere un impatto sul profilo di rischio del GEFIA o dei FIA gestiti.*

I gestori svolgono un'accurata valutazione per identificare il “personale più rilevante”, ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o del FIA. Questo processo si basa su una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi. Il processo di identificazione del “personale più rilevante” consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del gestore.

L'identificazione del personale più rilevante avviene - con cadenza annuale - in applicazione del Regolamento e il processo di valutazione ed i suoi esiti sono opportunamente motivati e formalizzati.

La procedura di identificazione e valutazione seguita dalla SGR prevede il coinvolgimento delle funzioni di seguito indicate ed i suoi esiti sono motivati e documentati a cura del Direttore Generale.

La responsabilità della procedura di identificazione è del Direttore Generale, responsabile per la gestione delle risorse umane.

Il processo di valutazione del personale più rilevante è supportato dalla Funzione Risk Management la cui partecipazione è finalizzata alla corretta applicazione dei criteri per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per la SGR.

Il processo è inoltre supervisionato dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente.

La Funzione Internal Audit verifica annualmente la rispondenza del processo seguito alla normativa in materia.

Essendo tutti i soggetti stati identificati in applicazione di criteri qualitativi, non ricorrono i presupposti per eventuali esclusioni.

La struttura organizzativa è costantemente monitorata al fine di rilevare eventuali modifiche tali da richiedere una estensione o riduzione del perimetro del personale più rilevante per la SGR.

In applicazione della normativa sopra richiamata, la SGR ha provveduto ad individuare il personale più rilevante nell'ambito della propria organizzazione – in funzione della struttura organizzativa adottata e dei parametri sopra indicati – in conformità a quanto dettagliato nel successivo paragrafo.

### 5.3 Individuazione del personale rilevante

Ai fini dell'individuazione del perimetro di applicazione delle disposizioni dedicate al solo personale più rilevante è stata svolta una ricognizione puntuale delle funzioni aziendali, allo scopo di valutarne la rilevanza in termini di "assunzione di rischi" per la SGR.

Nell'ambito di tale analisi si è tenuto conto, in particolare, della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell'attività svolta, delle deleghe conferite, dell'ammontare della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili della SGR per importi rilevanti.

All'esito di tale analisi si è ritenuto opportuno includere nel perimetro di applicazione della Politica di remunerazione, oltre agli organi societari ed ai soggetti espressamente menzionati dal Regolamento, tutti i dirigenti ed i funzionari, cui è affidata la responsabilità di aree o servizi, che riportino direttamente al Direttore Generale.

La tabella che segue reca evidenza dei soggetti individuati quali soggetti rilevanti.

<b>CATEGORIA</b>	<b>SOGGETTI</b>
<b>Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo</b>	5 componenti del Consiglio di Amministrazione di cui uno con delega 3 componenti del Collegio Sindacale
<b>Direttore Generale e Responsabili delle principali linee di business</b>	1 Direttore Generale <sup>1</sup> 1 Responsabile Fund Management

<sup>1</sup> Si precisa che il Direttore Generale riveste altresì il ruolo di Amministratore Delegato.

	1 Responsabile Amministrativo
<b>Responsabili delle funzioni di controllo interno</b>	1 Responsabile delle funzioni di controllo (Responsabile <i>Compliance e AML</i> )
<b>Altro personale rilevante</b>	1 risorsa Legal & Corporate Affairs 1 risorsa Planning Financial & Control

Il numero complessivo dei soggetti identificati come personale rilevante è pari a 13.

Le funzioni di *Risk Management*, *Internal Audit* e *Valuation* risultano esternalizzate. In conformità con quanto previsto dal paragrafo 2 dell'Allegato al Regolamento, i soggetti cui sono esternalizzate le menzionate funzioni sono contrattualmente tenuti al rispetto di obblighi equivalenti a quelli previsti dal Regolamento stesso.

Non vi sono nell'ambito dell'organizzazione della SGR risorse la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva dei soggetti rilevanti sopra.

Da ultimo, atteso che – in conformità con quanto previsto dall'attuale assetto delle deleghe dei poteri e dalle procedure interne che governano il processo decisionale degli investimenti – tutte le scelte di investimento/disinvestimento relative al patrimonio dei FIA nonché ogni deliberazione inerente il conferimento di incarichi per conto dei FIA medesimi è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della SGR, non vi sono ulteriori figure professionali che, individualmente o collettivamente, siano in grado di assumere rischi in modo significativo per la SGR o i FIA gestiti.

## **6. La governance della Politica di remunerazione**

La *governance* societaria della Politica 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.

### 6.1 Assemblea dei Soci

In conformità con quanto disposto dal paragrafo 5.1 dell'Allegato, l'Assemblea ordinaria dei Soci:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva la Politica di remunerazione applicata dalla SGR a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approva i piani basati su strumenti finanziari (es. *stock-option*);

- approva i criteri per la determinazione degli eventuali compensi da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della 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.

Ai fini del puntuale adempimento dei propri compiti, l'Assemblea dei Soci è destinataria di una informativa chiara e completa sulla Politica di remunerazione da adottare. Tale informativa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione della Politica di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi previsti e la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati e l'evoluzione delle dinamiche retributive.

All'Assemblea dei Soci è inoltre assicurata un'informativa *ex post*, con cadenza almeno annuale, sulle modalità con cui è attuata la Politica di remunerazione, compreso il rispetto del principio di neutralità delle stesse.

## 6.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della SGR è incaricato della definizione, della corretta applicazione e della periodica revisione della presente Policy assolvendo anche i compiti del comitato remunerazioni, non essendo, al momento, stato istituito tale organo. Il Consiglio di Amministrazione assicura, inoltre, che la Policy sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale. Il Consiglio di Amministrazione assolve questi obblighi con il contributo dei consiglieri non esecutivi che hanno competenze in materia di gestione del rischio e di remunerazioni.

La valutazione circa l'istituzione di un comitato remunerazioni conforme alle disposizioni del Regolamento sarà nuovamente condotta in occasione della revisione periodica della presente Policy nonché in caso di cambiamenti rilevanti nelle dimensioni del patrimonio gestito dalla SGR ovvero ove si decidesse, in futuro, di prevedere il ricorso a meccanismi di remunerazione variabile o a piani incentivanti basati sull'emissione di strumenti finanziari.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione previsti con riguardo al personale più rilevante siano coerenti con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo e assetto del governo societario e dei controlli interni.

Più nel dettaglio, nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione:

- determina, sentito il Collegio Sindacale, i compensi per gli amministratori laddove investiti di particolari cariche, correlando la remunerazione alle responsabilità assunte;
- stabilisce il sistema di incentivazione e remunerazione riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni;

- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante di cui al Regolamento e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- determina i criteri per i compensi di tutto il "personale più rilevante" (ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o degli OICR gestiti), assicurando che il sistema di remunerazione e incentivazione di tali soggetti sia coerente con le scelte della Società in relazione alla assunzione dei rischi, della strategia, degli obiettivi di lungo periodo, dell'assetto del governo societario e dei controlli interni, nonché sia coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità;
- assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- 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;
  - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e degli FIA che gestisce e degli investitori;
  - c) sia coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità;
- valida, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e accerta le altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Nell'ambito delle attività che la normativa attribuisce al comitato remunerazioni (Allegato 2 del Regolamento):

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione in coerenza 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;
- 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 e prassi di remunerazione;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi del Direttore Generale assicura l'adeguata implementazione delle politiche definite, garantendo altresì che esse siano allineate alla strategia della SGR sia nel breve sia nel medio lungo termine. In particolare, lo stesso deve:

- garantire l'allineamento della politica di remunerazione e incentivazione alla strategia di business della SGR;
- determinare i criteri per la definizione della remunerazione fissa di tutto il personale;
- definire la struttura retributiva interna alla SGR in termini di equità;
- assicurare la verifica periodica della politica di remunerazione e incentivazione.

### 6.3 Ulteriori soggetti coinvolti

In conformità con il Regolamento e con le norme statutarie e regolamenti vigenti, il Consiglio di Amministrazione garantisce, nel processo di formulazione della Policy, il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, delle seguenti funzioni aziendali:

- al Direttore Generale spetta il compito di organizzare e dirigere il processo di formulazione delle proposte di Politica di remunerazione (e/o di eventuali modifiche alle medesime);
- l'Area Legal & Corporate Affairs, gestisce l'iter di formulazione della politica di remunerazione e incentivazione, ed assicura il coordinamento delle funzioni rilevanti ciascuna per le proprie responsabilità; fornisce adeguato supporto al Direttore Generale nella declinazione degli obiettivi e nell'identificazione del *bonus pool* disponibile e delle basi di riferimento in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati e dei *target* economico-finanziari;
- il Responsabile Amministrativo, al fine di garantire la coerenza delle Policy con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine della SGR e la situazione economica e finanziaria della medesima;
- la Funzione di *Compliance e Antiriciclaggio*, al fine di verificare, in particolare, che il sistema remunerativo 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 *Risk Management*, al fine di verificare l'allineamento della Politica di remunerazione alla sana ed efficace gestione dei rischi e, qualora fossero introdotti meccanismi di remunerazione variabile, di formulare le proprie valutazioni in merito all'incidenza della struttura di tale tipologia di remunerazioni sul profilo di rischio della SGR;
- la Funzione di *Internal Audit*, alla quale è affidata la verifica, con frequenza almeno annuale, della rispondenza delle prassi di remunerazione alla Policy approvata e alla normativa rilevante.

Le funzioni aziendali di controllo della SGR collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze e in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob

dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza al Regolamento della politica e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

#### 6.4 Approvazione e/o modifica della Politica di remunerazione

Il Direttore Generale, con il supporto dell'Area Legal & Corporate Affairs e dell'Area Amministrazione, organizza il processo di formulazione delle proposte di Policy (e/o di eventuali modifiche alle medesime), predisponendo una prima bozza delle stesse.

Tale bozza è sottoposta, per gli aspetti di competenza, alla Funzione di *Compliance* ed alla Funzione di *Risk Management*.

La Funzione di *Internal Audit* è tenuta informata e aggiornata in merito allo stato di avanzamento del processo di elaborazione della Politica di remunerazione e delle eventuali successive modifiche.

Raccolte le indicazioni delle Aree e delle Funzioni interessate, le proposte di Policy (e/o di eventuali modifiche alle medesime) devono essere presentate, a cura del Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- valuta i 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, e sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR, dei fondi che la stessa gestisce e degli investitori di tali fondi;
- verifica il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo della Policy;
- approva la proposta di Policy da sottoporre all'Assemblea dei Soci.

La proposta della Politica di remunerazione e/o le proposte di modifica delle stesse sono sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

Ai fini dell'approvazione della Politica di remunerazione da parte dell'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a illustrare a quest'ultima:

- le linee generali della Politica di remunerazione proposte, nonché le motivazioni e le finalità che la SGR intende perseguire attraverso le stesse;
- il processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, incluse le informazioni sui soggetti coinvolti nel processo;
- le modalità di individuazione del personale più rilevante e la struttura dei compensi (distintamente per gli organi sociali e per il personale e in maniera disaggregata per ruoli e funzioni);
- le valutazioni svolte in merito alla coerenza della Politica di remunerazione con gli indirizzi e gli obiettivi definiti, nonché alla conformità alla normativa applicabile;

- le modalità di attuazione della Politica di remunerazione e il controllo che sarà svolto sulle medesime;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Direttore Generale, assicura che la Politica di remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale.

## 7. Principi generali e obiettivi della Politica di remunerazione

In conformità alle disposizioni del Regolamento, la Politica di remunerazione della SGR, rispettano i seguenti principi generali:

- sono coerenti con la sana ed efficace gestione del rischio e non incoraggiano un'assunzione di rischi che non sia congrua con i profili di rischio, i regolamenti o i documenti costitutivi dei FIA gestiti;
- sono in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR e dei FIA gestiti o degli investitori di tali fondi;
- non sono basate in modo esclusivo o prevalente su risultati di breve termine che possano incentivare un'eccessiva esposizione al rischio;
- tengono in debita considerazione le caratteristiche, le dimensioni, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle attività svolte, nonché il numero e la dimensione dei FIA gestiti.

Nel rispetto dei principi enunciati, la Politica di remunerazione mirano al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- attrazione, motivazione e *retention* di risorse professionalmente qualificate;
- riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
- effettiva creazione di valore ed orientamento delle *performances* di tutto il personale, verso obiettivi di breve, medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici e al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;
- equità retributiva interna, mediante il giusto riconoscimento al contributo fornito e alle responsabilità attribuite;
- competitività retributiva esterna, attraverso un costante riferimento al mercato;
- sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione ("*affordability*"), attraverso il controllo delle implicazioni del costo del lavoro sul conto economico, sia nel breve sia nel medio e lungo termine;

- allineamento alle strategie di *business* della SGR.

## **B. DISPOSIZIONI SPECIFICHE IN MATERIA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Definiti i principi generali esposti nella precedente Sezione A, la presente Sezione B contiene le linee guida di carattere più operativo che governano la concreta determinazione delle remunerazioni riconosciute al personale aziendale e al personale rilevante in particolare.

Le seguenti linee guida sono state individuate tenendo in considerazione la natura dei fondi gestiti, la portata e la complessità dell'operatività della SGR, la relativa struttura organizzativa e le relative dimensioni.

### **1. Struttura della remunerazione e soggetti coinvolti**

#### 1.1 Strumenti retributivi

In conformità con quanto richiesto dal Regolamento e nel rispetto delle strategie di *business* approvate nonché dei principi generali sopra descritti, la SGR, nella gestione delle remunerazioni dei soggetti rientranti nell'ambito di applicazione della Politica di remunerazione, si avvale degli strumenti retributivi di seguito illustrati.

La remunerazione può comprendere pagamenti o benefici monetari o benefici non monetari (*e.g.* sconti, benefici accessori e indennità speciali per automobile o telefono cellulare).

Ove fossero riconosciute, sarebbero considerate remunerazione variabile le retribuzioni legate alla permanenza del personale (*e.g. retention bonus*), anche se non collegate a obiettivi di *performance* della SGR e dei FIA.

È escluso il riconoscimento al personale di remunerazioni legate alla detenzione di quote dei FIA gestiti, che si configurino come "*carried interest*" (per tale intendendosi, ai fini della normativa in materia di politiche di remunerazioni, l'attribuzione di utili/proventi che eccedano l'utile *pro rata* degli investimenti riconosciuto ai titolari di quote ordinarie dei FIA gestiti).

Restano inoltre esclusi dall'applicazione della presente Policy, in attuazione del principio di proporzionalità, eventuali contributi pensionistici discrezionali nonché i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato per la generalità del personale.

#### 1.2 Differenti componenti della remunerazione

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e la componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in qualsiasi circostanza, in modo che la struttura retributiva non favorisca gli interessi della SGR a discapito degli interessi dei clienti.

La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti. La remunerazione fissa ha natura stabile e irrevocabile, ed è determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali, in particolare, l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Società.

## **2. Remunerazione Fissa**

La remunerazione fissa riconosciuta al personale è finalizzata a retribuire, in maniera stabile, le capacità e le competenze messe a disposizione per l'espletamento delle funzioni collegate alla posizione ricoperta da ciascun soggetto e per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla relativa posizione.

La remunerazione fissa deve assumere un ruolo fondamentale nell'ambito del pacchetto retributivo complessivo, con un duplice intento: da un lato, quello di ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio, 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.

Con particolare riferimento al personale dipendente, la remunerazione fissa è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata, nel rispetto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Possono far parte della retribuzione fissa anche elementi non dipendenti dalla *performance* aziendale, quali assegni ad *personam*, indennità di ruolo, l'attribuzione di *benefit* che viene definita, sulla base dei criteri di equità e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti.

In particolare, con l'obiettivo di offrire alla generalità dei soggetti destinatari della presente Policy beni e servizi che contribuiscano a migliorare la qualità della vita degli stessi o quella dei propri familiari, così migliorando anche il clima aziendale e conseguentemente anche la produttività e l'impegno di ciascun lavoratore, la SGR ha introdotto, a favore di tutto il personale, un Piano di Welfare. Tale Piano, della durata annuale, prevede il riconoscimento a ciascun lavoratore di prestazioni *welfare* (in nessun caso commutabile in denaro), di valore massimo prestabilito. I trattamenti previsti dal Piano di Welfare sono riconosciuti sulla base di criteri prestabiliti che non creano incentivi alla assunzione di rischi.

Le linee di indirizzo in materia di remunerazione fissa dei dipendenti si basano su alcuni principi cardine che possono riassumersi nei principi di:

a) equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;

- b) neutralità rispetto al genere;
- c) competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici *benchmark* di mercato;
- d) meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- e) coerenza nel tempo, con riferimento ad obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite dalla SGR.

I criteri di remunerazione del personale dipendente che partecipa alle funzioni aziendali di controllo sono tali da non comprometterne l'obiettività.

### **3. Remunerazione Variabile**

Ove prevista, la componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di *performance* della SGR e degli OICR gestiti misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività, coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Funzione di Risk Management, in un orizzonte temporale adeguato (cd. *ex-ante risk adjustment*) e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

La SGR - con la presente Policy - fissa *ex ante* i limiti all'incidenza della parte variabile su quella fissa, in modo sufficientemente granulare. Deroghe rispetto a quanto stabilito, sono ammesse solo in casi eccezionali, previa approvazione da parte dal Consiglio di Amministrazione e sono portate a conoscenza dell'Assemblea e dell'Organo di Controllo alla prima occasione utile.

A tal fine la SGR prevede che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione su base individuale di tutti i soggetti rientranti nell'applicazione della presente Policy - fermo quanto diversamente previsto al successivo paragrafo 4.1.5 per le Funzioni di Controllo - non possa superare il 50% dell'importo complessivo dovuto a titolo di retribuzione fissa o compenso fisso.

La componente variabile è determinata, per il personale più rilevante, su base annua, alla fine di ciascun esercizio, tenendo conto di:

- indicatori di *performance*, corretti per l'esposizione ai rischi per la Società e per gli OICR gestiti, inclusi, ove applicabili, i rischi di sostenibilità, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta dal singolo soggetto;
- indicatori qualitativi che, in linea generale, valorizzano la disponibilità delle risorse sul lavoro, l'agire nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile, il raggiungimento degli obiettivi ESG.

Si precisa che la componente variabile, salvo per quanto diversamente previsto nei paragrafi seguenti per specifiche categorie di personale rilevante, sarà determinata tenendo conto per il 70% delle valutazioni qualitative e per il 30% di quelle quantitative cosicché, qualora i criteri non siano

soddisfatti o non lo siano pienamente, la componente variabile della remunerazione sarà ridotta corrispondentemente.

Il periodo di valutazione delle *performance* è almeno annuale, coerente con il ciclo di vita, di investimento e con il periodo di detenzione raccomandato degli OICR gestiti.

La componente variabile del restante personale è determinata dalla SGR secondo principi analoghi.

L'ammontare complessivo prospettico della componente variabile ("*bonus pool*") è definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale in sede di *budgeting*, a partire dai risultati economici della SGR e tenendo conto anche di obiettivi qualitativi; è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SGR e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Il Consiglio di Amministrazione, nella determinazione del *bonus pool*, individua e valuta i parametri a cui rapportarne l'ammontare tenendo conto del contesto di mercato e degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità della Società; in ogni caso, l'ammontare complessivo del *bonus pool* non può essere superiore al 50% dell'utile ante imposte conseguito nell'anno di riferimento e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato. Il Consiglio di Amministrazione, nell'individuazione e valutazione dei parametri a cui rapportare l'ammontare della remunerazione variabile, tiene conto (ove applicabile) del grado di raggiungimento degli obiettivi ESG.

L'ammontare così definito può essere corretto sulla base di valutazioni qualitative da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, previo parere degli amministratori indipendenti e del Collegio Sindacale e oggetto di delibera in Consiglio di Amministrazione.

Il *bonus pool* così determinato, al momento dell'effettiva attribuzione ed erogazione, è infine sottoposto a meccanismi di correzione per riflettere i livelli dei rischi effettivamente assunti (*ex-ante risk adjustment*) come riportati nella tabella allegata alla presente Policy (Allegato 1). A seguito dell'applicazione del meccanismo di *ex-ante risk adjustment* il *bonus pool* complessivo può ridursi significativamente fino ad azzerarsi nel caso di un'esposizione ai rischi estremamente significativa<sup>2</sup>.

La SGR potrà attribuire il *bonus pool* a condizione che ("**Gate di Accesso**"):

(i) il patrimonio di vigilanza della SGR risulti superiore a 2x rispetto ai requisiti patrimoniali minimi previsti da Banca d'Italia;

(ii) il risultato aziendale *ante* imposte sia positivo;

---

<sup>2</sup> In particolare, come riportato nella tabella allegata alla presente Policy (Allegato 1), le penalty si attivano con uno scatto peggiorativo di due classi di rischio, se la classe di rischio di partenza è "Basso, Moderato, Medio" ovvero se la classe di rischio di partenza è "Medio-Alto, Alto", allora, la penalty si attiva con uno scatto peggiorativo di una classe di rischio.

(iii) vi sia il conseguimento di un utile *ante* imposte non inferiore al 70% del risultato individuato dal *budget* – al netto di componenti straordinarie intervenute nell’esercizio - come approvato dal Consiglio di Amministrazione per l’anno di riferimento;

(iv) il pagamento del *bonus pool* sia sostenibile finanziariamente da parte della SGR;

(v) la SGR abbia raggiunto almeno due degli obiettivi (determinati dal Consiglio di Amministrazione) e coerenti con il piano industriale approvato, tra i quali:

- crescita dei CAPEX relativi al FIA riservato chiuso immobiliare denominato Bistrot in misura non inferiore al 75% del target stabilito nell’ultimo *business plan* approvato nell’anno di riferimento;
- istituzione e avvio di almeno un FIA di Direct Lending nel corso dell’anno 2024 avente complessivamente un AUM iniziale non inferiore ad Euro 70 milioni;
- istituzione o subentro nella gestione di in almeno un FIA riservato chiuso immobiliare nel corso dell’anno 2024 avente complessivamente un AUM iniziale non inferiore ad una *pipeline* di Euro 50 milioni;

(vi) sia stata data attuazione (per almeno il 70% degli obiettivi) al Piano d’azione approvato dal Consiglio di Amministrazione in merito all’integrazione dei rischi climatici e ambientali nei sistemi di governo e controllo, nel modello di business e nella strategia aziendale, nel sistema organizzativo e nei processi operativi, nel sistema di gestione dei rischi e nell’informativa al mercato;

In assenza di una o più delle condizioni sopra esposte non si potrà dar luogo – per l’anno in specie – all’attribuzione di componenti variabili della retribuzione.

### 3.1 Malus e claw back

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* – *malus* e *claw-back* – idonei, tra l’altro, a riflettere i livelli di *performance* della SGR e degli OICR gestiti al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti nonché a tener conto dei comportamenti individuali, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

I sistemi di “*malus*” sono meccanismi che operano prima dell’effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi - o finanche azzerarsi - in relazione, tra l’altro, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *compliance*, a comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR o degli OICR gestiti o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o ai codici etici o di condotta applicabili da cui è derivata una perdita significativa per la SGR, gli OICR gestiti o per la clientela, nonché all’andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della SGR.

Per claw-back si intende invece la restituzione di un compenso già pagato al personale. Le clausole di claw-back possono riguardare sia i pagamenti *up-front* sia quelli oggetto di differimento e trovano applicazione per 2 anni per il personale non rilevante e per un periodo di 5 anni per il personale rilevante. Tali termini decorrono dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile. Esse coprono tipicamente i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale a danno della SGR o degli OICR gestiti, i compensi corrisposti in violazione delle presenti norme, i comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o ai codici etici o di condotta applicabili, da cui è derivata una perdita significativa per la SGR, gli OICR gestiti o per la clientela.

Nell'ipotesi di procedimenti disciplinari aventi ad oggetto condotte che - ove accertate - potrebbero determinare l'applicazione di meccanismi di *malus* o di *claw-back*:

- con riferimento ai meccanismi di *malus*: ove il procedimento disciplinare sia in corso quando la SGR dovrebbe procedere alla corresponsione di remunerazione variabile, la corresponsione della stessa è sospesa sino al completamento del procedimento disciplinare. Al termine dello stesso, ove le condotte contestate siano accertate e il soggetto interessato sia conseguentemente sanzionato, trovano applicazione i meccanismi di *malus*;
- l'applicazione di meccanismi di *claw-back* è effettuata solo al completamento del procedimento disciplinare, ove all'esito dello stesso siano accertate le condotte contestate e il soggetto interessato sia conseguentemente sanzionato.

È vietato compensare le riduzioni derivanti dall'applicazione dei meccanismi di correzione attribuendo o erogando un importo maggiore di remunerazione variabile rispetto a quello stabilito *ex ante*; l'aumento della componente variabile della remunerazione può avvenire negli anni successivi solo se giustificato dai risultati finanziari della SGR o degli OICR gestiti oltreché dal raggiungimento degli obiettivi individuali del personale.

L'ammontare complessivo della componente variabile (il cd. *bonus pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari (tra cui, ove applicabili, gli obiettivi ESG). Il *bonus pool*, corrisposto o effettivamente erogato, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SGR e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del *bonus pool* e/o all'applicazione dei predetti sistemi di *malus* e/o *claw-back*.

La SGR assicura che il personale non sia remunerato con modalità elusive delle disposizioni applicabili. A tal fine, la SGR richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione e incentivazione.

Tra le ulteriori componenti della remunerazione variabile, la SGR può riconoscere retribuzioni legate alla permanenza del personale per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (cd. *retention bonus*), anche se non collegate a obiettivi di performance della SGR o degli OICR gestiti. Ove riconosciute sono corrisposte non prima del termine del periodo o del verificarsi

dell'evento e sono considerate forme di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad esse applicabili.

Inoltre, in casi eccezionali, purché siano rispettati i requisiti prudenziali, la SGR può riconoscere forme di remunerazione variabile garantita (cd. *entry bonus*) in relazione all'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego, nel rispetto del Regolamento. I sistemi di incentivazione del personale non sono basati solo su obiettivi commerciali, ma sono ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta nonché di tutte le disposizioni di auto - disciplina applicabili.

### 3.2 Differimento

Essendo la SGR un gestore “non significativo”, con riferimento alla componente variabile della remunerazione, la SGR non applica, neppure al personale più rilevante, le previsioni di cui al paragrafo 6.2 dell'allegato 2 al Regolamento, punti 3 e 4 (in quest'ultimo caso, tuttavia, rispettandone i principi), e 7.1.

Con riferimento al personale più rilevante, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, una quota almeno pari al 20% della componente variabile della remunerazione è soggetta a un periodo di differimento di 2 anni. Ove gli importi riconosciuti siano particolarmente significativi, ossia superiori a Euro 70.000, una quota pari ad almeno il 30% della remunerazione variabile è assoggettata a un periodo di differimento, secondo i medesimi termini di cui sopra. Ove importi superiori a tale somma siano corrisposti a soggetti apicali (i.e. consiglieri esecutivi, direttori generali, i responsabili delle principali aree di business e di quelle con maggior profilo di rischio, responsabili di funzioni aziendali, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo), il periodo di differimento è di 2,5 anni. Il valore degli importi ritenuti particolarmente significativi è aggiornato dalla SGR con cadenza almeno triennale.

### 3.3 Modalità di assegnazione del bonus pool

La presente sezione definisce le modalità di assegnazione della componente variabile dei soggetti destinatari.

#### **Personale rilevante e non rilevante**

La valutazione e la determinazione della componente variabile del personale rilevante e non rilevante è effettuata dal Direttore Generale (munito di deleghe specifiche) ed è sottoposta alla approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere degli amministratori indipendenti e del Collegio Sindacale. Gli obiettivi sono riassunti in una scheda individuale (la “Scheda Obiettivi”) predisposta tenendo conto dei criteri qualitativi e quantitativi riportati nella presente Policy e consegnata a cura del diretto responsabile entro il mese di marzo di ciascun anno.

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche (ove presenti), per il Direttore Generale e per le Funzioni di Controllo, la determinazione della componente variabile è sottoposta alle valutazioni del Presidente, dei Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione (con astensione dell'amministratore di volta in volta interessato), sentito il parere del Collegio Sindacale. Gli obiettivi sono riassunti in una scheda individuale (la "Scheda Obiettivi") predisposta tenendo conto dei criteri qualitativi e quantitativi riportati nella presente Policy e consegnata a cura del Presidente entro il mese di marzo di ciascun anno.

#### **4. Remunerazione del personale**

La remunerazione del personale della SGR avviene nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti. La presente sezione definisce, tra l'altro, i criteri di definizione della componente variabile dei soggetti destinatari.

##### *4.1 Remunerazione del personale più rilevante*

È garantito il rispetto delle previsioni specificamente applicabili al personale più rilevante, secondo il criterio di proporzionalità.

##### *4.1.1 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri indipendenti, Consiglieri non esecutivi.*

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione può essere riconosciuto un compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea.

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dei consiglieri indipendenti e dei consiglieri non esecutivi è esclusivamente fissa ed è commisurata alle responsabilità assunte e all'impegno connesso al ruolo rivestito. Ai soggetti in parola è riconosciuto l'emolumento fisso eventualmente stabilito dall'Assemblea all'atto della loro nomina e per tutto il periodo della carica; a tali soggetti non è prevista alcuna remunerazione variabile.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è costituito da 5 membri, di cui 2 amministratori indipendenti e 2 amministratori non esecutivi e 1 amministratore esecutivo che riveste anche il ruolo di Direttore Generale in esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato con la SGR, per il quale percepisce un compenso dato dal rapporto di lavoro.

##### *4.1.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche*

Nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, la remunerazione variabile degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello statuto è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'eventuale attribuzione della componente variabile agli Amministratori investiti di particolari cariche, è sottoposta a valutazione e determinazione del Presidente, dei

Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti correlando la remunerazione all'impegno, alle responsabilità assunte ed alle *performance* positive aziendali, nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed è allineata agli obiettivi ed alle strategie della SGR, ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione (con astensione dell'amministratore di volta in volta interessato), sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Presidente e i Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti, si esprimono, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui è legata l'attribuzione della componente variabile e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi variabili. A tal fine per misurare la *performance*, potrà adottare indicatori relativi ai seguenti ambiti:

- redditività;
- rapporto rischio/rendimento sui servizi offerti;
- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- obiettivi qualitativi.

Al momento la carica di Amministratore Delegato è ricoperta dal soggetto che riveste anche il ruolo di Direttore Generale in esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato con la SGR e pertanto l'eventuale remunerazione variabile viene erogata allo stesso nella sua qualifica di Direttore Generale.

In aggiunta, a tutela degli amministratori che rivestono particolari cariche, al momento sono unicamente previste delle polizze assicurative.

#### 4.1.3 *Organo con funzione di controllo.*

Ai componenti del Collegio Sindacale è riconosciuto l'emolumento fisso stabilito dall'Assemblea all'atto della loro nomina e per tutto il periodo della carica.

Ai Sindaci è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

#### 4.1.4 *Direttore Generale*

Nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, il trattamento economico del Direttore Generale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

L'eventuale attribuzione della componente variabile al Direttore Generale, è sottoposta a valutazione e determinazione del Presidente, dei Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti correlando la remunerazione all'impegno, alle responsabilità assunte ed alle *performance* positive aziendali, nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed è

allineata agli obiettivi ed alle strategie della SGR, ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione (con astensione dell'amministratore di volta in volta interessato), sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Presidente e i Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti, si esprimono, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legata l'attribuzione della componente variabile e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi variabili.

A tal fine per misurare la *performance*, di seguito si riportano i criteri da prendere in considerazione per l'erogazione dei compensi variabili:

- Criteri Qualitativi: (i) capacità organizzativa e di coordinamento con le diverse aree della SGR; (ii) supporto fornito al Consiglio di Amministrazione nella gestione degli adempimenti legati al Consiglio di Amministrazione; (iii) affidabilità e capacità di portare a compimento quanto richiesto dal Consiglio di Amministrazione.

- Criteri Quantitativi: (i) solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti rispetto del piano strategico approvato; (ii) contenimento rischi come riportato nella tabella allegata alla presente policy (Allegato 1).

- Criteri Qualitativi ESG: (i) implementazione nella struttura aziendale di corrette prassi ESG; (ii) sviluppo di una cultura di sostenibilità all'interno della SGR; (iii) rispetto dei processi ESG adottati dalla Società anche da parte delle diverse Business Unit; (iv) incremento in unità/costo del 5% annuo nell'utilizzo di prodotti riciclabili; (v) adesione ad iniziative promosse dalla SGR per la riduzione dell'inquinamento nel territorio e/o per incentivare le pari opportunità e/o per diminuire le disuguaglianze.

Si precisa che la componente variabile sarà determinata tenendo conto per il 70% delle valutazioni quantitative e per il 30% di quelle qualitative cosicché, qualora i criteri non siano soddisfatti o non lo siano pienamente, la componente variabile della remunerazione sarà ridotta corrispondentemente.

Tale incentivazione è determinata dal Presidente, ed è soggetta a correzione per il rischio; a tal fine è considerata la mappatura dei rischi della Società, con particolare riferimento a quelli operativi come i) la natura e quantità dei reclami ii) il contenzioso con clienti e fornitori iii) sopravvenienze e passività per errori di carattere operativo nonché iv) la

valutazione di performance di tipo qualitativo nella capacità di aver gestito nel tempo specifici incarichi, iniziative e progetti affidati dal Consiglio di Amministrazione.

#### 4.1.5 *Funzioni di controllo*

In conformità con quanto previsto dal Regolamento, e avuti presente i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza che devono essere posseduti dai Responsabili delle funzioni di controllo interno, la remunerazione delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Per i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, tutti appartenenti al personale più rilevante, ove prevista una componente variabile della remunerazione, la misura massima della stessa non supera un terzo della remunerazione fissa. L'erogazione della componente variabile della remunerazione dipende dal raggiungimento di obiettivi coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati delle aree soggette al loro controllo, in nessun caso collegati a risultati economici. Sono in ogni caso rigorosamente rispettate tutte le previsioni di cui ai paragrafi 3.1 e 3.2 della presente Sezione.

Le funzioni di controllo possono essere:

**Interne:** la remunerazione variabile viene definita su basi oggettive qualitative (al 50%) e su basi discrezionali valutative (50%).

Le valutazioni qualitative riguardano gli ambiti delle *i)* competenze tecniche e conoscenze professionali, delle *ii)* capacità di individuare eventuali aree di miglioramento che riducano i rischi di non conformità nonché, rilevano, a tal fine *iii)* gli esiti di eventuali accertamenti ispettivi a cui la SGR può essere assoggettata.

Le valutazioni quantitative riguarda il rispetto del piano di controlli annuale della funzione di controllo.

Le valutazioni discrezionali devono essere oggettive trasparenti e chiare. L'eventuale attribuzione della componente variabile ai Responsabili delle funzioni aziendali di controllo è sottoposta a valutazione e determinazione del Presidente, dei Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti, nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed è allineata agli obiettivi ed alle strategie della SGR, ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

Il Presidente e i Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti, si esprimono sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui è legata l'attribuzione della

componente variabile e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi variabili.

**Affidate a terzi in *Outsourcing*:** in tal caso è riconosciuto il compenso fisso definito contrattualmente all'atto della loro nomina e per tutto il periodo della carica; non è quindi prevista una remunerazione variabile.

Si precisa che allo stato attuale la SGR ha affidato in regime di esternalizzazione lo svolgimento delle funzioni di Risk Management e di Internal Audit a dei soggetti esterni; tali Funzioni sono pertanto escluse dalla componente variabile.

#### 4.1.6 *Responsabili di Business Unit (diversi dal Direttore Generale)*

I Responsabili di Business Unit sono investiti di specifiche responsabilità deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

Ai responsabili possono essere previsti incentivi legati alla performance della Business Unit, secondo criteri di tipo quantitativo.

Per i Responsabili di Business Unit (diversi dal Direttore Generale) la componente variabile è determinata in modo bilanciato da criteri quantitativi (fino al 70%) e qualitativi (fino al 30%).

I criteri quantitativi sono legati ai risultati individuali conseguiti, quali il raggiungimento degli obiettivi di Budget personali e condivisi con Direttore Generale, e specificatamente correlati alla solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti rispetto del piano strategico approvato e al contenimento rischi come riportato nella tabella allegata alla presente policy (Allegato 1). Tali obiettivi sono definiti *ex ante*, e la componente variabile è legata al raggiungimento degli obiettivi.

Di seguito si riportano i criteri qualitativi che sono presi in considerazione per l'erogazione ai Responsabili delle Business Unit dei compensi variabili:

- Head of Fund Management: l'importo è determinato (i) sulla base dell'andamento degli OICR gestiti con specifico riferimento alle performance maturate, tenendo anche conto della dimensione del prodotto da gestire e del grado di raggiungimento degli eventuali obiettivi ESG (ove applicabile); (ii) supporto alla Comitato Investimenti nel definire le strategie di investimento complessive; (iii) capacità organizzativa e di coordinamento della Business Unit; (iv) supporto fornito alle altre Business Unit e alle funzioni interne nella gestione degli adempimenti legati al prodotto gestito; (v) affidabilità e capacità di portare a compimento quanto richiesto dal Direttore Generale; (vi) rispetto dei processi ESG adottati dalla Società in fase di investimento e disinvestimento del patrimonio dei FIA gestiti dalla SGR, anche da parte della Business Unit; (vii) adesione ad iniziative

promosse dalla SGR per la riduzione dell'inquinamento nel territorio e/o per incentivare le pari opportunità e/o per diminuire le diseguaglianze.

- Responsabili delle Business Unit (diversi dall'Head of Fund Management): rilevano indicatori legati a fattori comportamentali e professionali, come la qualità delle relazioni con la clientela, della correttezza e dell'affidabilità professionale, le capacità tecniche, il controllo dei costi, il perseguimento dell'efficienza gestionale e la collaborazione con le altre strutture della Società, il contributo in termini di idee e proposte di sviluppo nonché di adesioni ai valori aziendali ed in particolare il rispetto dei processi e strategie ESG adottati dalla Società, l'adesione ad iniziative promosse dalla SGR per la riduzione dell'inquinamento nel territorio e/o per incentivare le pari opportunità e/o per diminuire le diseguaglianze.

Ai fini della correzione per il rischio, rilevano in particolare l'allineamento ai rischi della SGR. Nel merito il Direttore Generale, a cui compete la determinazione degli obiettivi e della misurazione *ex post* dei risultati, con il parere delle Funzioni di Risk Management e Compliance, per gli ambiti di competenza, considera allineamento ai rischi della SGR.

#### 4.1.7 *Area Legal & Corporate Affairs*

L'Area Legal & Corporate Affairs si compone di una risorsa, alla quale può essere riconosciuta una componente variabile determinata sulla base di indicatori legati a fattori comportamentali e professionali, come la qualità delle relazioni con la clientela, la correttezza e l'affidabilità professionale, l'analisi effettuata su problematiche legali-regolamentari che possono emergere nell'ambito delle attività o dei progetti svolti e, laddove possibile, l'identificazione di soluzioni, le capacità tecniche, il controllo dei costi, il perseguimento dell'efficienza gestionale e la collaborazione con le altre strutture della Società, il contributo in termini di idee e proposte di sviluppo nonché l'adesione ai valori aziendali ed in particolare il rispetto dei processi e strategie ESG adottati dalla Società, l'adesione ad iniziative promosse dalla SGR per la riduzione dell'inquinamento nel territorio e/o per incentivare le pari opportunità e/o per diminuire le diseguaglianze.

#### 4.1.8 *Area Planning Financial & Control*

L'Area Planning Financial & Control si compone di una risorsa, alla quale può essere riconosciuta una componente variabile determinata sulla base di indicatori legati a fattori comportamentali e professionali, come la qualità delle relazioni con la clientela, la correttezza e l'affidabilità professionale, il rispetto delle tempistiche stabilite dalla normativa interna e regolamentare applicabile alla SGR per la puntuale e corretta predisposizione dei bilanci e dei rendiconti periodici e per la corretta esecuzione dei connessi adempimenti, il perseguimento dell'efficienza gestionale nella pianificazione strategica ed nel controllo di gestione mediante la redazione del progetto di

*business plan*, del *budget* e del *revised budget* annuale della SGR e dei FIA dalla stessa gestiti, la corretta verifica dei costi e dei ricavi della SGR e dei FIA dalla stessa gestiti al fine di monitorare il *business plan*, il *budget* ed il *revised budget* della SGR e dei FIA dalla stessa gestiti, la collaborazione con le altre strutture della Società e il supporto fornito all'Amministratore Delegato negli ambiti di competenza, nonché l'adesione ai valori aziendali ed in particolare il rispetto dei processi e strategie ESG adottati dalla Società, l'adesione ad iniziative promosse dalla SGR per la riduzione dell'inquinamento nel territorio e/o per incentivare le pari opportunità e/o per diminuire le disuguaglianze.

#### 4.2 *Remunerazione del personale non rientrante tra quello più rilevante e dei collaboratori*

Al personale dipendente della SGR non rientrante tra quello più rilevante è riconosciuta una retribuzione fissa, in misura tale da riflettere l'esperienza professionale, le responsabilità pertinenti in funzione dell'inquadramento in osservanza del contratto collettivo applicato e nel rispetto del principio di neutralità rispetto al genere.

A tale personale dipendente può inoltre essere riconosciuta una porzione del bonus pool; il Direttore Generale valuta, con il supporto dei Responsabili delle diverse Business Unit, e propone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, previo parere degli amministratori indipendenti e del Collegio Sindacale, gli incentivi al restante personale.

È valutato il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso la messa in atto, all'interno della Società e del gruppo di lavoro di comportamenti fondati su collaborazione, scambio informativo, positiva finalizzazione dei conflitti, correttezza dei rapporti, efficacia nello svolgimento di lavori di gruppo; raggiungimento di intese leali e durature, capitalizzazione delle esperienze comuni, efficacia nell'indicare soluzioni e aiutare gli altri a perseguirle, iniziative tese a migliorare il clima.

I criteri quantitativi sono legati ai risultati conseguiti dalla Business Unit, quali il raggiungimento degli obiettivi condivisi dal Responsabile della Business Unit con il Direttore Generale.

Ai fini dei criteri qualitativi, rilevano indicatori legati a fattori comportamentali e professionali, come:

- a. proficuità nel lavoro, precisione e attenzione al fine di scongiurare errori operativi;
- b. il corretto assolvimento degli adempimenti normativi (societari, fiscali, amministrativi) incluse le segnalazioni di Vigilanza;
- c. il rispetto delle procedure interne;
- d. il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi amministrativi, contabili e delle connesse procedure informatiche;

- e. adesioni ai valori aziendali ed in particolare il rispetto dei processi e strategie ESG adottati dalla Società;
- f. adesione ad iniziative promosse dalla SGR per la riduzione dell'inquinamento nel territorio e/o per incentivare le pari opportunità e/o per diminuire le diseguaglianze.

Il processo di valutazione qualitativa è reso trasparente e formalizzato per ciascun soggetto. Sono in ogni caso rigorosamente rispettate tutte le previsioni di cui al paragrafo 3.1 della presente Sezione.

In casi eccezionali, al ricorrere di tutte le condizioni previste dal Regolamento e nel rispetto delle stesse, possono essere riconosciuti *entry bonus*.

La SGR può avvalersi anche di collaboratori, i cui compensi sono proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. A favore dei collaboratori non sono previste forme di remunerazione variabile.

Infine, il personale della Società ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori nella relazione di gestione FIA, ai criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione. Il processo di valutazione a tal fine è adeguatamente documentato e trasparente per il personale interessato, fermo restando che la Società può non fornire al personale informazioni attinenti ad aspetti quantitativi riservati.

## **5. Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici**

La politica di fine anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica e quella pensionistica sono in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi di lungo termine della SGR e dei FIA gestiti.

### 5.1 *Benefici pensionistici discrezionali*

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

## **6. Golden parachute**

Con riguardo al personale più rilevante, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica saranno, ove previsti, collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti. Apposite clausole di *claw-back* saranno incluse nei relativi accordi, quantomeno al fine di coprire i casi di comportamenti fraudolenti del personale.

Ogni eventuale erogazione di tale tipologia di compensi sarà in ogni caso subordinata a un'autorizzazione *ad hoc* da parte dell'Assemblea, che sarà chiamata ad approvare i criteri adottati per la relativa determinazione e la concreta quantificazione.

## 7. Fringe benefit

La SGR non riconosce ai dipendenti, inclusi i membri del personale più rilevante, fringe benefit ma può fornire strumenti di lavoro quali personal computer portatile e smartphone ad uso promiscuo che non rientrano in alcuna forma di remunerazione del dipendente. Si precisa altresì che al Direttore Generale è assegnata un'auto aziendale.

## 8. Verifiche periodiche e obblighi di informativa

Il Consiglio di Amministrazione riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di remunerazione.

L'attuazione della presente Politica di remunerazione è soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle Funzioni di controllo interno.

In particolare:

- la Funzione di *Compliance* verifica che la Politica di remunerazione siano coerenti 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 alla presente Politica di remunerazione e alla normativa applicabile;
- la Funzione di *Risk Management* monitora l'incidenza della remunerazione variabile (ove prevista) sul profilo di rischio della SGR, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi.

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

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

Con riguardo all'informativa nei confronti dell'Assemblea dei Soci, è previsto che il Consiglio di Amministrazione, sempre con frequenza almeno annuale:

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

Il personale della SGR ha accesso ai criteri impiegati per determinare la remunerazione, oltre che alle informazioni fornite agli investitori secondo quanto segue.

Un'adeguata informativa sulla Politica di remunerazione è infine garantita anche agli investitori. Nello specifico, il rendiconto della gestione del FIA riporta, tra l'altro, apposita indicazione della remunerazione totale, suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dalla SGR al suo personale, il numero dei beneficiari e l'importo aggregato delle remunerazioni attribuite al personale più rilevante.