

# **07 – POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE**

*Policy aziendali*

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

## Storico delle versioni

Versione	Data Documento	Validato da	Principali variazioni
1.0	26/11/2015	Assemblea dei Soci	
2.0	24/04/2018	Assemblea dei Soci	Revisione totale della <i>Policy</i>
2.1	27/05/2019	Assemblea dei Soci	Revisione annuale e adeguamento in base a lettera Banca d'Italia del 22/03/2019
2.2	25/09/2019	Direzione Generale	Cambio denominazione societaria
2.3	30/04/2020	Assemblea dei Soci	Revisione annuale e aggiornamento riferimenti normativi e modifiche organigramma con inserimento responsabile Ufficio Sviluppo Imprese tra i soggetti rilevanti; aggiornamento <i>gate</i> di ingresso
2.4	30/04/2021	Assemblea dei Soci	Adeguamento a deliberazione Covip del 13/01/2021 "Istruzioni di vigilanza per le società che gestiscono fondi pensione aperti"; adeguamento a Regolamento 2088/2019 (SFDR) su obbligo di integrazione delle politiche al rischio di sostenibilità
2.5	29/04/2022	Assemblea dei Soci	Revisione annuale
2.6	20/04/2023	Assemblea dei Soci	Aggiornamento art.6.3 "Informazioni riferibili ai fondi pensione aperti" per quanto riguarda i compensi del Responsabile del Fondo; allineamento dei benefit e welfare aziendale al nuovo Regolamento Interno della SGR; introduzione di obiettivi di carattere ESG coerenti con la Strategia di Sostenibilità della Società e, più in generale, con la promozione di una gestione sana ed efficace dei rischi di sostenibilità, attraverso un sistema di remunerazione che non incoraggi un'eccessiva assunzione di tali rischi.

## Indice

<b>1. Scopo della procedura .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Riferimenti normativi .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Definizioni.....</b>	<b>6</b>
3.1 Nozione di remunerazione .....	6
3.2 Principio di proporzionalità .....	7
3.3 Nozione di “personale” e “personale più rilevante” .....	8
<b>4. Governance delle politiche di remunerazione.....</b>	<b>10</b>
4.1 Assemblea.....	10
4.2 Consiglio di Amministrazione .....	11
4.3 Collegio Sindacale .....	12
4.4 Funzioni aziendali di controllo .....	12
<b>5. Struttura della remunerazione .....</b>	<b>13</b>
5.1 Remunerazione fissa .....	13
5.2 Remunerazione variabile .....	13
5.2.1. <i>Bonus Pool</i> .....	14
5.2.2. Condizione di attivazione della remunerazione variabile .....	14
5.2.3. <i>Clausola Malus</i> .....	15
5.2.4. Clausola di <i>clawback</i> .....	15
5.3 Rapporto tra componente fissa e variabile .....	15
5.4 Pagamento differito e soglia di materialità .....	15
5.5 <i>Benefit e welfare</i> aziendale .....	16
5.6 Conclusione del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici .....	16
<b>6. Disposizioni per singole categorie di personale.....</b>	<b>17</b>
6.1 Criteri applicabili al personale più rilevante.....	17
6.1.1. Consiglio di Amministrazione .....	17
6.1.2. Collegio Sindacale .....	17
6.1.3. Alta Direzione .....	17
6.1.4. Altri Soggetti Rilevanti .....	18
6.2 Criteri applicabili ad altro personale .....	20
6.2.1. Altro personale .....	20
6.3 Informazioni riferibili ai fondi pensione aperti .....	20
<b>7. Verifiche periodiche ed obblighi di informativa .....</b>	<b>21</b>
7.1 Informativa all’Assemblea .....	21
7.2 Informativa agli investitori.....	21
7.3 Informativa al personale .....	22
7.4 Divulgazione.....	22

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

## 1. Scopo della procedura

Il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undices e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF, adottato dalla Banca d'Italia con provvedimento del 5 dicembre 2019 e ss.mm.ii. (di seguito "Regolamento Attuativo"); 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 4, Titolo III (artt. 40-45) e nell'Allegato 2 "Prassi di remunerazione e incentivazione" del Regolamento Attuativo, 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")<sup>1</sup> e della Direttiva UCITS V ("Orientamenti UCITS")<sup>2</sup>.

L'obiettivo del Regolamento Attuativo 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, nel rispetto del principio di neutralità rispetto al genere.

In particolare, l'articolo 41 del Regolamento Attuativo 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, Euregio Plus SGR S.p.A./A.G. (di seguito "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 "Politiche di remunerazione" o "*Policy*").

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;
- allineare i comportamenti del *management* e dei dipendenti con gli interessi e gli obiettivi dei sottoscrittori dei fondi, dell'Azionista pubblico (Provincia Autonoma di Bolzano, Provincia Autonoma di Trento e Regione Trentino-Alto Adige/Sudtirolo attraverso la società controllata Pensplan Centrum S.p.A.) e, in generale, dei diversi *stakeholder*, promuovendo il raggiungimento di obiettivi di lungo termine e tenendo in considerazione i rischi aziendali e dei fondi gestiti, attuali e prospettici; 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;
- promuovere l'equità e la competitività nei trattamenti retributivi al fine di attrarre, motivare e trattenere, nel rispetto delle prassi di mercato e della contrattazione vigente, risorse di elevata professionalità, adeguate alla complessità e specializzazione del business;
- valorizzare il merito e la *performance* collegando la remunerazione variabile alla profittabilità e al raggiungimento di risultati duraturi e sostenibili;
- essere conforme alle previsioni definite in materia di remunerazione degli amministratori delle società a partecipazione pubblica;

<sup>1</sup> "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.

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

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- assicurare un pieno rispetto delle norme di riferimento attraverso la definizione di sistemi di remunerazione coerenti e conformi al quadro regolamentare ed ai principi in esso definiti.

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.

In conformità al Regolamento Europeo 2088/2019 (SFDR), che prevede l'obbligo di dare *disclosure* sulle modalità di integrazione del rischio sostenibilità nelle politiche di remunerazione, risulta significativo sottolineare come la sostenibilità sia parte integrante e fondamentale nella definizione delle Politiche di Remunerazione della Società che si basano su meccanismi retributivi corretti e trasparenti.

La sostenibilità dei meccanismi retributivi si pone come obiettivi:

- la promozione un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminatorio, sostenendo pari opportunità e remunerazione equa senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale;
- la creazione di valore per tutti i dipendenti e clienti, nel quadro della complessiva responsabilità sociale d'impresa;
- l'allineamento degli interessi del management con quelli della Società, degli Azionisti e degli altri Stakeholder nel medio lungo periodo.

La sostenibilità dei meccanismi retributivi si esplica in:

- sistemi di *governance* predeterminati, trasparenti e verificabili *ex post* che prevedono il coinvolgimento di una moltitudine di organi e attori;
- bilanciamento fra quota fissa e variabile della remunerazione, che non induca a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine, completata da benefit che mirano ad accrescere il benessere dei dipendenti;
- equità dei livelli retributivi che riflettono le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ciascuna risorsa;
- politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa stessa nel lungo termine;
- valutazione delle performance chiara e trasparente, su base meritocratica;
- differimento ed erogazione della remunerazione variabile su un orizzonte pluriennale;
- previsione di meccanismi di *malus* e *clawback*.

La Società scoraggia – attraverso i propri sistemi di incentivazione – 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.

Infine, si fa presente che, a partire dall'anno 2023, la SGR ha intenzione di dotarsi di una Strategia di Sostenibilità ("Strategia di Sostenibilità") dedicata agli obiettivi di carattere ESG perseguiti dalla Società tra i quali rientrano anche gli obiettivi legati all'"integrazione dei rischi climatici e ambientali" inseriti all'interno del Piano d'azione pluriennale trasmesso a Banca d'Italia a marzo 2023.

L'impegno della SGR verso obiettivi legati alla sostenibilità prevederà quindi un percorso di progressiva integrazione dei criteri ESG all'interno della strategia retributiva.

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

## 2. Riferimenti normativi

- Direttiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio sui gestori di fondi di investimento alternativi (di seguito “Direttiva AIFM”);
- Direttiva 2014/91/UE (di seguito “UCITS V”);
- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- 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 (di seguito “Regolamento Delegato 231/2013”);
- Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e ss.mm.ii., “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” (di seguito “TUF”);
- Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 e ss.mm.ii. “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (di seguito “TUSPP”);
- Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, m. 252 e ss.mm.ii., “Disciplina delle forme pensionistiche complementari”;
- Regolamento di attuazione degli articoli degli articoli 4-undicies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF, adottato dalla Banca d’Italia con provvedimento del 5 dicembre 2019 e ss.mm.ii. (di seguito “Regolamento Attuativo”);
- Regolamento sulla Gestione Collettiva del Risparmio emanato della Banca d’Italia con provvedimento del 19 gennaio 2015 e ss.mm.ii. (di seguito “Regolamento sulla Gestione Collettiva”);
- Orientamenti ESMA del 3 luglio 2013 contenenti “Orientamenti per sane politiche retributive a norma della Direttiva GEFIA” (di seguito “Orientamenti ESMA”);
- Deliberazione Covip del 13 gennaio 2021, “Istruzioni di vigilanza per le società che gestiscono fondi pensione aperti, adottate ai sensi dell’art. 5-decies, comma 1, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252”.

## 3. Definizioni

### 3.1 Nozione di remunerazione

Ai sensi dell’Allegato 2 del Regolamento Attuativo, 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 benefit*), 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:

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

- i) “*carried interest*”<sup>3</sup>, 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) “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) “*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) “*welcome bonus*”, ovvero remunerazioni variabili corrisposte in fase di avvio del rapporto di lavoro/di collaborazione.

La componente fissa e quella variabile sono opportunamente bilanciate. In conformità con quanto previsto nell’art. 45, commi 3 e 4 del Regolamento Banca d’Italia, la remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all’impegno connesso con il ruolo svolto.

La remunerazione variabile viene erogata in base al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di funzione e di carattere ESG, coerenti con i risultati complessivi attesi per la Società. Gli obiettivi possono essere anche di carattere qualitativo. Per il personale delle Funzioni di Controllo, il sistema di *performance*, laddove previsto, non è collegato a obiettivi economico-finanziari così da preservarne l’autonomia di giudizio.

La remunerazione variabile è soggetta a potenziali aggiustamenti *ex post*: è prevista l’applicazione di clausole di *malus* e *clawback*.

### 3.2 Principio di proporzionalità

Come definito dal Regolamento Attuativo, 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. 43 del Regolamento Attuativo 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);

---

<sup>3</sup> 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

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

- 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 Attuativo; si ritiene inoltre che i portafogli gestiti, anche se considerati unitariamente, abbiano una rilevanza sistemica comunque contenuta;
- 2) organizzazione interna: la SGR non è quotata in mercati regolamentati e gli OICR dalla stessa gestiti, ad eccezione della quota di classe T del OICVM *Generation Dynamic* PIR, non sono quotati; 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 Attuativo, 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 Attuativo, dopo averlo definito in via generale come quell'insieme di "*soggetti la cui attività professionale*



**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

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*"). 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 Attuativo 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 Attuativo, la SGR ha identificato per il 2022 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. Ufficio Sviluppo Imprese;
- iv) il Responsabile della Funzione di *Risk Management* ed Analisi Finanziaria (di seguito "Funzione di *Risk Management*")<sup>4</sup>;

Il numero complessivo dei soggetti identificati è pari a 9.

Non sono inclusi in tale elenco la Funzione di *Compliance* e Antiriciclaggio e la Funzione di Revisione Interna in quanto attività esternalizzate.

---

<sup>4</sup> La Funzione di *Compliance* e Antiriciclaggio nonché la funzione di Revisione Interna sono esternalizzate.

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

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 Attuativo, lo Statuto della SGR prevede che l'Assemblea ordinaria dei Soci:

- 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, del personale della Società e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato;
- approvi eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari nonché ogni relativa modifica.

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;
- 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;
- gli esiti delle verifiche condotte – nonché sulle eventuali evidenze e anomalie riscontrate – dalle Funzioni di Controllo.

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

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

## 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 le Politiche di remunerazione e incentivazione siano adeguatamente documentate, accessibili all'interno della struttura aziendale e trasmesse 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;
- analizza la neutralità della *Policy* rispetto al genere e verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo tramite reportistica prodotta annualmente dall'unità Personale;
- valuta e approva le eventuali proposte di modifica della *Policy* 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. "3.2 Principio di proporzionalità", 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;
- 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%;
- 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%;

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

- delibera l'eventuale *bonus una tantum* basato su parametri quanti-qualitativi da riconoscere ai gestori dell'Area Investimenti Mobiliari nonché all'ulteriore personale non rientrante nel "personale più rilevante" (in alternativa riconoscimenti in *welfare* aziendale come riportato al paragrafo "5.5 - *Benefit* e *welfare* aziendale");

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 tenga conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite e sia inoltre 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;
- 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 di Revisione Interna 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.

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

## 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 simili, 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. Uno 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 triennio 2020-2022 con focalizzazione del sistema incentivante sulle figure chiave della SGR ("personale più rilevante") e prevedendo la corresponsione di eventuali importi *una tantum* per il restante personale; in

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

merito ai possibili indicatori applicabili a tale categoria di personale si veda quanto riportato nel paragrafo "6.2.1 - Altro personale", mentre sulle modalità di pagamento quanto disciplinato nel paragrafo "5.5 - *Benefit e welfare* aziendale" che prevede, in alternativa all'erogazione di *una tantum*, riconoscimenti in termini di *welfare* aziendale.

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. In merito si rimanda a quanto specificato nel paragrafo "6.1.4 - Altri Soggetti Rilevanti".

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.

#### **5.2.1. Bonus Pool**

È previsto che la componente variabile sia commisurata per il personale più rilevante ad una percentuale massima del 30% della componente di remunerazione fissa, mentre per il restante personale ad una percentuale massima del 10%; l'entità del *bonus pool* è stabilita a sua volta in una percentuale massima del 10% dei costi del personale (voce 140 del conto economico).

L'entità del *bonus pool*, 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 remunerazione variabile non potrà in ogni caso eccedere l'utile netto al lordo di tale componente risultante dal bilancio di esercizio<sup>5</sup>.

#### **5.2.2. 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:

- indicatore reddituale: utile netto positivo;
- indicatore patrimoniale: patrimonio netto almeno pari a due volte il requisito minimo patrimoniale richiesto dalla normativa di vigilanza;
- indicatore di liquidità: indice di copertura della liquidità positivo per l'intero esercizio di pagamento dei premi<sup>6</sup>.

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;

---

<sup>5</sup> La remunerazione variabile non potrà quindi essere causa di una perdita netta dell'esercizio

<sup>6</sup> L'indice di copertura della liquidità è dato dal rapporto tra le attività liquidabili a breve (cassa, giacenze di conto corrente, titoli governativi) e i flussi netti in uscita (pagamenti al netto delle entrate certe: es. entrate per servizi di consulenza dagli enti territoriali soci, commissioni di gestione prelevabili dai fondi o dai mandati di gestione ...)

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

- 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.

### 5.2.3. 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).

### 5.2.4. Clausola di clawback

La clausola di *clawback* 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.

Nei confronti di tutto il personale e non solo di quello rilevante, il Consiglio di Amministrazione può prevedere in sede di erogazione della remunerazione variabile meccanismi di *clawback* 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 Pagamento differito e soglia di materialità

La soglia di materialità, ovvero i bonus al di sotto dei quali non trovano applicazione nei confronti del personale le regole in tema differimento, è stata fissata in 10.000 euro. Se la componente variabile risulta superiore a tale soglia, l'erogazione della stessa verrà effettuata:

- per il 60% entro il mese di approvazione del bilancio di esercizio (tempo t);
- per il 20% entro il mese di approvazione del bilancio dell'esercizio successivo (tempo t+1);
- per il 20% entro il mese di approvazione del bilancio dei due esercizi successivi (tempo t+2).

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

Il numero di *risk takers* che potenzialmente possono superare la soglia di materialità è pari a 3. La soglia è stata identificata all'interno di un range indicativo del 25% e 50% della retribuzione media dei dipendenti della società.

## 5.5 **Benefit 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 6 ore lavorative (5 ore per i *part time*) in presenza presso la sede principale e secondaria o in trasferta, viene riconosciuto un buono pasto (attualmente del valore di € 8,00);
- 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 Consulenti Finanziari e certificazioni €FA 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 Consulenti Finanziari e le quote annuali relative alle certificazioni €FA 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;
- previdenza complementare: agevolazioni di costo per i dipendenti e per i relativi familiari fiscalmente a carico (azzeramento delle spese di iscrizione e dimezzamento delle commissioni percentuali indirettamente a carico degli aderenti) e maggiorazione dell'1,00% della quota a carico della Società, calcolata nella misura del 2,5% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR;
- possibilità di recuperare eventuali assenze in determinate fasce orarie flessibili nel corso della giornata oppure, fino ad un massimo di 2 ore giornaliere, nell'arco dell'anno (tramite una "banca ore" che non può eccedere un massimo di 8 ore);
- permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 8 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro;
- 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 paragrafo "5.2 - Remunerazione variabile".

## 5.6 **Conclusione del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici**

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



**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

## 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;
- 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.

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, stabilita 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 aziendali, 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'interno del quale rientrano anche gli obiettivi di carattere ESG delineati dalla Strategia di Sostenibilità, 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.

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

#### **6.1.4. Altri Soggetti Rilevanti**

##### **Responsabili Area Investimenti Mobiliari e Area Investimenti Immobiliari**

Ai Responsabili dell'Area Investimenti Mobiliari e dell'Area Investimenti Immobiliari 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, all'interno del quale rientrano anche gli obiettivi di carattere ESG delineati dalla Strategia di Sostenibilità, sull'introduzione di nuovi prodotti e/o sulla conversione di prodotti esistenti in "prodotti ESG" secondo quanto definito dalla *Policy* di Sostenibilità della Società, nonché su parametri quali-quantitativi definiti dal Direttore Generale.

##### Area Investimenti Mobiliari

Con specifico riferimento alla parte di gestione di OICVM e FIA mobiliari gli obiettivi individuali per il Responsabile dell'Area si basano su aspetti che tengono conto in linea generale di::

- indicatore '*sharpe ratio*' applicato alle principali gestioni e relativo posizionamento rispetto ai prodotti presenti sul mercato;
- avvio di nuove gestioni patrimoniali;
- aumento dell'offerta di "prodotti ESG", secondo quanto definito dalla *Policy* di Sostenibilità della Società, sul totale dei prodotti gestiti dall'Area;
- realizzazione di specifici progetti previsti a Piano Strategico;
- obiettivi qualitativi proposti dal Direttore Generale ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.

L'analisi di posizionamento e di verifica del risultato conseguito viene svolta dalla Funzione di *Risk Management*.

Il restante personale operante nell'Area Investimenti Mobiliari verrà valutato sul risultato conseguito dall'Area; è possibile procedere ad una allocazione non uniforme del risultato conseguito se adeguatamente motivata sulla base del ruolo avuto dai singoli nel conseguimento del risultato. Tale diversa allocazione dovrà essere proposta dal responsabile e validata dal Direttore Generale e dalla Funzione di *Risk Management*.

##### Area Investimenti Immobiliari

La definizione degli obiettivi individuali si basa su aspetti che tengono conto in linea generale di::

- sviluppo dei progetti e delle attività previste a piano strategico;
- modalità di integrazione dei fattori ESG e di gestione del rischio di sostenibilità all'interno delle politiche di investimento;
- ricerca di investitori;

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

- sviluppo del *business plan* e della *performance* del fondo/dei fondi sulla base di parametri identificati preventivamente dalla Direzione insieme alla Funzione di *Risk Management* ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.
- obiettivi qualitativi proposti dal Direttore Generale ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il restante personale operante nell'Area Investimenti Immobiliari e attivo sui fondi verrà valutato sul risultato conseguito dall'Area; è possibile procedere ad una allocazione non uniforme del risultato conseguito se adeguatamente motivata sulla base del ruolo avuto dai singoli nel conseguimento del risultato.

### Ufficio Sviluppo Imprese

Al Responsabile dell'Ufficio Sviluppo Imprese viene riconosciuta una retribuzione lorda annua fissa, stabilita dal Direttore Generale, previa informativa al Consiglio di Amministrazione.

Al Responsabile viene riconosciuta una remunerazione variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi aziendali nonché di obiettivi individuali; la retribuzione variabile massima riconosciuta può arrivare al 15% della retribuzione fissa in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

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*, ...).

La definizione degli obiettivi individuali si basa su aspetti che tengono conto in linea generale di:

- modalità di integrazione dei fattori ESG e di gestione del rischio di sostenibilità all'interno delle politiche di investimento;
- sviluppo del *business plan* e della *performance* del fondo/dei fondi sulla base di parametri identificati preventivamente dalla Direzione insieme alla Funzione di *Risk Management* ed approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- obiettivi qualitativi proposti dal Direttore Generale ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il restante personale operante dell'Ufficio Sviluppo Imprese verrà valutato sul risultato conseguito dall'OICR/dagli OICR; è possibile procedere ad una allocazione non uniforme del risultato conseguito se adeguatamente motivata sulla base del ruolo avuto dai singoli nel conseguimento del risultato.

### Responsabili delle Funzioni di controllo

La remunerazione del Responsabile della Funzione di *Risk Management*<sup>7</sup>, è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

La remunerazione variabile riconosciuta al Responsabile della Funzione di *Risk Management* non potrà eccedere il 10% della componente fissa; tale remunerazione 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. È oggetto altresì di valutazione la realizzazione, nei tempi previsti, della progettualità prevista a Piano Strategico, all'interno del quale rientrano anche gli obiettivi di carattere ESG delineati dalla Strategia di Sostenibilità, con specifico riferimento alla Funzione.

### 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 SGR per il suo tramite.

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

---

<sup>7</sup> Le funzioni di *Compliance* e Antiriciclaggio e Revisione Interna sono state esternalizzate

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

## 6.2 Criteri applicabili ad altro personale

### 6.2.1. 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 sulla base del raggiungimento di obiettivi specifici indicati dal Responsabile di Area o dal Direttore Generale stesso; in particolare è prevista l'erogazione di un compenso *una tantum* per il personale che si sia contraddistinto per:

- il raggiungimento degli obiettivi fissati coerenti con le attività e responsabilità svolte;
- la deontologia professionale dimostrata;
- la capacità di promuovere cambiamenti nei metodi e nelle modalità di lavoro efficientando l'attività con attenzione ai costi e alla produttività;
- un approccio proattivo nella formulazione di proposte;
- la qualità della relazione con i colleghi e il contributo a favorire un clima aziendale collaborativo, leale, volto ad accrescere la professionalità e lo scambio di informazioni ed in sintonia con gli obiettivi ed i valori aziendali;
- alimentare una positiva immagine dell'azienda nonché prestare attenzione alla clientela esterna ed interna;
- il rispetto della normativa interna ed esterna; il contributo al raggiungimento degli obiettivi di carattere ESG delineati della Strategia di Sostenibilità, con particolare riferimento al personale avente un ruolo all'interno del Comitato ESG.

Per alcune figure con ruoli di responsabilità possono essere attribuiti, in misura non superiore al 20%, obiettivi aziendali previsti per le figure apicali.

L'eventuale *bonus una tantum* non può comunque essere superiore al limite individuale del 10% della remunerazione fissa e al limite complessivo del bonus *pool* così come definito al paragrafo "5.2.1 - Bonus Pool"; l'entità complessiva del *bonus* da corrispondere e la metodologia applicata per la determinazione degli stessi viene approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale; quest'ultimo determina i singoli *bonus una tantum* tenuto conto delle valutazioni dei Responsabili.

## 6.3 Informazioni riferibili ai fondi pensione aperti

Conformemente a quanto previsto dall'art. 7 "Politica di remunerazione" della Deliberazione Covip del 13 gennaio 2021 "Istruzioni di vigilanza per le società che gestiscono fondi pensione aperti, adottate ai sensi dell'art. 5-decies, comma 1, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252" (di seguito "Deliberazione Covip"), con riferimento al Fondo Pensione Aperto PensPlan Profi, si precisa che:

- il compenso del Responsabile del Fondo è determinato in misura fissa; come previsto dall'articolo 8 del Regolamento del Fondo stesso, le spese relative alla remunerazione e allo svolgimento dell'incarico del Responsabile del Fondo sono a carico dei comparti del fondo, per quanto di competenza. Si precisa che, fino al 30 aprile 2023, i compensi del Responsabile del Fondo sono stati sostenuti dalla SGR;
- le funzioni fondamentali previste dagli artt. 5-ter e 5-quater del Decreto Legislativo 252/2005 e ss.mm.ii., nonché dagli artt. 2, 3 e 4 della Deliberazione Covip, sono la funzione di *Risk Management* e la Funzione di Revisione Interna; i relativi compensi sono determinati con le modalità definite nei precedenti articoli della *Policy* e vengono sostenuti dalla SGR.

**Sezione:** Policy aziendali  
**Capitolo:** 07  
**Attività:** Politiche di remunerazione ed incentivazione

## 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;
- 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 Revisione Interna 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.

### 7.4 Divulgazione

La *Policy*, rivolta al personale della SGR direttamente o indirettamente coinvolto negli ambiti di applicazione del Regolamento UE 2088 del 27 novembre 2019, è pubblicata, oltre che nella sezione dedicata della *intranet* aziendale, anche sul sito *internet* in ottemperanza agli obblighi di trasparenza indicati dal predetto Regolamento.