
POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

(approvata dall'Assemblea del 30 aprile 2020)

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	DEFINIZIONI.....	5
3.	PRINCIPI GENERALI.....	7
4.	CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	9
5.	GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE	12
5.1	Assemblea dei Soci.....	12
5.2	Consiglio di Amministrazione.....	13
5.4	Funzioni aziendali.....	14
6.	REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO.....	16
6.1	Consiglio di Amministrazione.....	16
6.2	Collegio Sindacale.....	17
6.3	Funzioni aziendali di controllo	17
7.	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE	19
8.	LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE	21
8.1	Definizione di "personale più rilevante"	21
8.2	La remunerazione del personale più rilevante.....	22
8.3	Remunerazione degli Amministratori Esecutivi.....	23
8.4	Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto o di cessazione della carica	34
9.	BENEFIT	35
10.	INFORMATIVA AL PUBBLICO E AL PERSONALE	36
11.	ADOZIONE E REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	37
12.	APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DA PARTE DELL'ASSEMBLEA.....	38
13.	ENTRATA IN VIGORE.....	39
	ALLEGATO A - ANALISI CONDOTTA PER L'IDENTIFICAZIONE DEL <i>PERSONALE PIÙ RILEVANTE</i> (Processo di identificazione).....	40
A.1.	IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE DELLA SGR.....	41

1. PREMESSA

Alkimis SGR S.p.A. (di seguito anche "SGR" e/o "Gestore" e/o "Società") con il presente documento intende disciplinare la propria Politica in materia di "remunerazione e incentivazione".

La Politica di Remunerazione e Incentivazione (di seguito anche "Policy" o "Politica di Remunerazione") è predisposta ai sensi della normativa applicabile ai:

- a) gestori di Fondi di Investimento Alternativi (di seguito "FIA"), ai sensi di quanto disciplinato all'articolo 13 della Direttiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'8 giugno 2011 ("AIFMD"), da quanto disposto nella Parte 4, Titolo III e dall'Allegato 2 del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*), del TUF ("Regolamento della Banca d'Italia"), in conformità con quanto previsto nell'ambito degli orientamenti dell'*European Securities and Markets Authority* ("ESMA") sulle politiche di remunerazione dei gestori di fondi alternativi (le *Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD*, o "Guidelines AIFMD") del 3 luglio 2013, come successivamente modificate e da quanto richiesto dal Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio per la parte "Informativa"; e
- b) gestori di Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (di seguito "OICVM") ai sensi di quanto disciplinato dalla Direttiva 2014/91/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 luglio 2014 (la "Direttiva UCITS V"), da quanto disposto nella Parte 4, Titolo III e dall'Allegato 2 del Regolamento della Banca d'Italia, e in conformità con quanto previsto nell'ambito degli orientamenti dell'ESMA sulle politiche di remunerazione dei gestori di OICVM (*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*, o "Guidelines

UCITS”) del 31 marzo 2016 e da quanto richiesto dal Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio per la parte “Informativa”.

Alla data di approvazione della presente Politica di Remunerazione, la SGR è iscritta nell’Albo delle SGR ex art. 35 del D. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“TUF”) tenuto da Banca d’Italia, come gestore di OICVM (i “Fondi”) e, pertanto, iscritta nella relativa sezione dell’Albo.

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente *Policy* rilevano le seguenti definizioni:

- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari - ivi compresi 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 dal "personale" alla SGR;
- **Componente fissa:** componente predefinita e certa della remunerazione;
- **Componente variabile:** ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* del Gestore o dei Fondi, comunque misurata (es. risultati dei Fondi gestiti, risultati complessivi del Gestore, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza).

Sono ricompresi tra le remunerazioni variabili anche:

- i. i "*carried interest*", vale a dire le parti di utile di un OICVM o di un FIA percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso¹;
- 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 e quelli derivanti dall'applicazione del contratto collettivo di lavoro delle imprese del terziario - commercio, distribuzione e servizi, adottato dalla società.

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.

¹ 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*.

- **Personale:** i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori del gestore; gli addetti alle reti distributive esterne.
- **Personale più rilevante:** categorie di personale, tra cui l'alta direzione, i soggetti che assumono il rischio ("*risk-takers*"), le funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una remunerazione complessiva che lo collochi nella stessa fascia remunerativa dell'alta direzione e dei soggetti che assumono il rischio, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gestore o sui profili di rischio dei Fondi che gestiscono, e categorie di personale del o dei soggetti ai quali il Gestore ha delegato attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sui profili di rischio dei Fondi che il Gestore gestisce.

3. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della SGR si ispira ai seguenti principi:

- a) promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- b) improntare i comportamenti alla massima diligenza e correttezza nelle relazioni;
- c) essere coerente con gli interessi del Gestore e dei Fondi gestiti, nonché degli investitori di tali fondi;
- d) essere collegato con i rischi, compatibile con i livelli di capitale e liquidità e con le politiche di prudente, sana ed efficace gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- e) prevenire il manifestarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- f) attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della SGR, valorizzandoli attraverso percorsi di accrescimento professionale.

Inoltre, il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR, garantisce:

- a) adeguatezza rispetto alle politiche di prudente, sana ed efficace gestione del rischio e ragionevolezza della remunerazione, nelle componenti fissa e variabile, e dei sistemi di incentivazione (inclusi i *benefit*);
- b) approccio meritocratico, che valorizza l'allineamento tra *performance* individuali e aziendali mantenendo il focus sul valore creato per gli azionisti e su elevati *standard* etici;
- c) definizione di chiare linee guida nella determinazione degli obiettivi, nella valutazione della *performance* e nell'attribuzione della ricompensa;
- d) trasparenza e informativa nei confronti dei sottoscrittori e delle Autorità di Vigilanza.

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.

Nella definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione si è tenuto conto dei profili dimensionali, di complessità operativa e dei conseguenti livelli di rischio ai quali la SGR può essere esposta.

4. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Regolamento della Banca d'Italia, in esecuzione sia della AIFMD sia della Direttiva UCITS V, dispone che i gestori di OICVM e FIA devono 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 coerente con i profili di rischio, il regolamento, lo statuto o altri documenti costitutivi degli OICVM e 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”*.

Dette politiche e prassi remunerative riguardano il personale, compresi gli alti dirigenti, i soggetti che assumono il rischio (*“risk takers”*), il personale che svolge funzioni di controllo, e qualsiasi dipendente la cui retribuzione complessiva si collochi nella medesima fascia retributiva dei soggetti sopra citati e le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sui profili di rischio del Gestore o dei FIA o OICVM gestiti.

Il contenuto delle politiche e delle prassi remunerative in questione deve essere conforme ai principi di cui, rispettivamente, all’Allegato II della AIFMD per i gestori di FIA, e all’art. 14-bis e 14-ter della Direttiva UCITS V per i gestori di OICVM, come recepiti negli articoli da 40 e ss del Regolamento della Banca d'Italia e nell’allegato II dello stesso regolamento; l’applicazione di tali principi è peraltro modulabile in funzione del principio di proporzionalità, sulla base delle concrete caratteristiche del Gestore e delle relative attività. Nello specifico, ai sensi delle menzionate disposizioni normative, i principi in tema di remunerazione attengono: (i) ai criteri cui devono essere uniformate le politiche e le prassi remunerative del Gestore; (ii) i soggetti deputati ad adottare ed implementare dette politiche e prassi; (iii) la struttura, le componenti e i tempi di erogazione della remunerazione; (iv) i principi da seguire in caso di risoluzione anticipata del contratto e

con riferimento alla politica pensionistica.

Inoltre, ai sensi della normativa applicabile, il gestore deve indicare nella relazione di gestione annuale:

- (i) la remunerazione totale, suddivisa nella componente fissa e variabile, corrisposta nell'esercizio dal gestore al personale, il numero dei beneficiari nonché, se del caso, la provvigione di incentivo corrisposta dai fondi;
- (ii) la remunerazione totale, suddivisa nella componente fissa e variabile, del personale coinvolto nella gestione delle attività dei fondi;
- (iii) la remunerazione totale, suddivisa per le categorie di personale più rilevante;
- (iv) la proporzione della remunerazione totale del personale attribuibile ai fondi, con indicazione del numero di beneficiari;
- (v) informazioni inerenti le modalità di calcolo della remunerazione, gli esiti del riesame periodico svolto dal Consiglio di Amministrazione, nonché delle eventuali irregolarità riscontrate e delle eventuali modifiche sostanziali rispetto alla politica di remunerazione adottata.

In accordo con quanto disciplinato, rispettivamente, all'articolo 13 della AIFMD e all'art. 14-*bis* della Direttiva UCITS V, all'ESMA è attribuito il compito di assicurare l'esistenza di orientamenti in materia.

A tal proposito, l'ESMA ha pubblicato le linee guida in materia (le *Guidelines* AIFMD e le *Guidelines* UCITS), le quali, *inter alia*:

- i.* individuano le categorie di "personale più rilevante";
- ii.* specificano gli obblighi in materia di *governance*, sottolineando l'importanza del ruolo della funzione di sorveglianza, degli azionisti e del comitato per le retribuzioni (ove presente);

- iii.* individuano, inoltre le componenti fisse e variabili (che deve poter essere ridotta nei casi in cui ciò sia necessario per garantire una sana situazione finanziaria) della remunerazione;
- iv.* detta raccomandazioni in ordine alle funzioni di controllo;
- v.* individuano una serie di obblighi di carattere generale per il personale rilevante finalizzati ad assicurare che la remunerazione sia strutturata in maniera tale da allineare gli interessi del personale con quelli degli investitori e dei FIA o OICVM gestiti;
- vi.* precisano, poi, le modalità attraverso le quali i gestori sono tenuti ad applicare le disposizioni specifiche sull'allineamento al rischio della remunerazione variabile contenute nell'Allegato II della AIFMD e nella Direttiva UCITS V;
- vii.* definiscono le modalità applicative delle previsioni in materia di differimento, mantenimento della remunerazione variabile e corresponsione di parte della stessa in strumenti finanziari, disciplinando altresì le modalità di allineamento *ex post* della remunerazione variabile ai rischi;
- viii.* chiariscono la possibilità di esentare dall'obbligo di rispettare gli obblighi in materia di allineamento al rischio della remunerazione variabile, di corresponsione e di pagamento, alcuni gestori che adottano particolari strutture remunerative che assicurano di per sé l'allineamento degli interessi del personale con quelli degli investitori e specifica alcuni obblighi informativi sia verso l'esterno che verso l'interno dei gestori, finalizzati alla trasparenza delle politiche retributive nei confronti del personale.

5. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE

La SGR, attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, intende favorire la competitività aziendale nel rispetto del principio della sana, prudente ed efficace gestione e rafforzare il governo dell'impresa garantendo che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Di seguito si richiama il ruolo degli Organi di vertice e delle funzioni di controllo, in materia di remunerazione.

5.1 Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci:

- i.* determina, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto, la misura dei compensi da corrispondere agli organi da lei nominati, ossia Amministratori, Sindaci e Società di Revisione incaricata della revisione legale;
- ii.* approva le politiche di remunerazione a favore degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo e del personale;
- iii.* approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari ("*Stock Option*");
- iv.* prende visione di un'informativa chiara e completa circa:
 - (a)* le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione da adottare (*ex-ante*) al fine di comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; il controllo svolto sulle politiche di remunerazione;

le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;

(b) con frequenza almeno annuale, le modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa *ex post*), disaggregate per ruoli e funzioni.

v. approva i criteri per l'eventuale determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

5.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle attività svolte dagli amministratori non esecutivi con competenze in materia di gestione del rischio e remunerazioni:

- i. elabora la politica di remunerazione e incentivazione della SGR;
- ii. è responsabile della corretta attuazione della politica di remunerazione e incentivazione;
- iii. riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione e incentivazione;
- iv. assicura che la politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per

gli amministratori, l'Amministratore Delegato, i responsabili delle principali linee di *business*, i dirigenti, i responsabili e il personale delle funzioni aziendali di controllo e, in via generale, per gli altri soggetti che, individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per il gestore o per i Fondi gestiti ("*risk takers*"). Il Consiglio di Amministrazione assicura, altresì, che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive del gestore in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Si precisa che, in attuazione del principio di proporzionalità, la SGR non ha costituito il Comitato Remunerazioni all'interno del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, i compiti attribuiti normativamente al Comitato Remunerazioni, così come definiti nell'allegato II del Regolamento della Banca d'Italia al quale si rimanda, sono assolti dall'organo con funzione di supervisione strategica con il contributo dei Consiglieri Indipendenti.

5.3 Il 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 particolare 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.

5.4 Funzioni aziendali

Le funzioni aziendali competenti sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

In particolare, le funzioni aziendali di controllo, ciascuna per le proprie competenze, collaborano per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa vigente 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 assicurare un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse. La Funzione di *Risk Management* valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore.

La Funzione di *Compliance* 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, al fine di contenere i rischi legali e reputazionali.

La Funzione di *Internal Audit* verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive e per una valutazione della loro rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti e, altresì, annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Con riferimento alla remunerazione del personale delle funzioni di controllo si rimanda a quanto riportato nel prosieguo del documento.

6. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le disposizioni statutarie e di legge.

6.1 Consiglio di Amministrazione

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta il compenso annuo, stabilito dall'assemblea, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

I compensi agli amministratori possono includere una Componente Fissa ed una Componente Variabile, come di seguito definite.

Concorrono a formare la Componente Fissa della remunerazione l'eventuale retribuzione annua lorda ad essi riconosciuta dalla Società, se lavoratori dipendenti, nonché i compensi ad essi riconosciuti ai sensi dell'art. 2364 C.C. o ai sensi dell'art. 2389 C.C., con l'esclusione degli eventuali bonus deliberati dall'Assemblea dei Soci e/o dal Consiglio di Amministrazione a consuntivo dell'attività svolta in ciascun periodo di riferimento e sulla base dei risultati conseguiti nel ricoprire il ruolo di amministratori; si considera Componente Variabile della remunerazione qualsiasi compenso ulteriore rispetto alla Componente Fissa.

Ai sensi dell'art. 14 dello statuto sociale:

Agli amministratori cui siano delegati poteri di gestione (gli "Amministratori Esecutivi") spetta una Componente Variabile della remunerazione pari complessivamente al 18% degli utili distribuibili (i "Compensi Variabili Complessivi agli Amministratori Esecutivi"), quali emergenti dalla proposta di bilancio sottoposta al vaglio del consiglio di amministrazione, a condizione che l'andamento economico e la situazione patrimoniale – tenuto altresì conto delle disposizioni in

materia di vigilanza prudenziale – e finanziaria della Società consentano il riconoscimento della Componente Variabile della remunerazione agli Amministratori Esecutivi.

In ogni caso, con riguardo a ciascun Amministratore Esecutivo, l'incidenza massima della Componente Variabile dei compensi sulla Componente Fissa dei compensi non può eccedere il rapporto di 6 a 1 (il "Rapporto Variabile-Fisso"). L'eventuale quota parte dei Compensi Variabili Complessivi agli Amministratori Esecutivi che non possa essere corrisposta agli Amministratori Esecutivi in quanto eccedente, con riguardo ad uno o più tra gli stessi, il Rapporto Variabile-Fisso, verrà accantonata e potrà essere riconosciuta agli Amministratori Esecutivi negli esercizi successivi, in aggiunta ai Compensi Variabili Complessivi agli Amministratori Esecutivi maturati in ciascun esercizio, purché nel rispetto, con riguardo a ciascun esercizio, della condizione sopra indicata e del Rapporto Variabile-Fisso.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è fissa, così come definito dallo Statuto della SGR, in linea con quanto previsto dalla normativa.

6.2 Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è esclusivamente fissa e determinata dall'assemblea per la partecipazione alle riunioni e il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, in conformità con quanto disposto dallo Statuto della Società ed è conforme alle tariffe professionali vigenti previste dall'Ordine dei Dottori Commercialisti.

6.3 Funzioni aziendali di controllo

La remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

A tal proposito, rileva precisare che:

- la responsabilità della funzione di *Internal Audit* è affidata in *outsourcing* alla Società *TMF Compliance Italy S.r.l.*, che per le attività di competenza percepisce esclusivamente una remunerazione fissa, in conformità con quanto disposto nell'accordo di esternalizzazione;
- la responsabilità della funzione *Risk Management* è affidata ad un amministratore non esecutivo, il quale per le attività di competenza percepisce esclusivamente una remunerazione fissa;
- la responsabilità della funzione *Compliance* è affidata in *outsourcing* alla Società *ConsiliaRegulatory S.r.l.*, che per le attività di competenza percepisce esclusivamente una remunerazione fissa, in conformità con quanto disposto nell'accordo di esternalizzazione;
- la responsabilità della funzione Antiriciclaggio è affidata in *outsourcing* alla Società *ConsiliaRegulatory S.r.l.*, che per le attività di competenza percepisce esclusivamente una remunerazione fissa, in conformità con quanto disposto nell'accordo di esternalizzazione..

7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE

La remunerazione del personale (diverso dal personale più rilevante di seguito individuato) può comprendere, oltre ad una Componente fissa – pari alla remunerazione annua lorda (RAL) stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili ovvero dei contratti stipulati tra la risorsa e la Società – una Componente variabile.

La Componente fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire, se del caso, sensibili contrazioni della Componente variabile ed eventualmente, anche il suo azzeramento in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.

Il rapporto tra la Componente variabile e la componente fissa è opportunamente bilanciato, e in ogni caso l'importo della Componente variabile non eccederà il 100% della Componente fissa della remunerazione del personale.

La Componente variabile è determinata su base annuale, sulla base di: (i) parametri di *performance* legati al contenuto delle mansioni svolte da ciascuna risorsa e (ii) parametri qualitativi volti a valutare la disponibilità della risorsa in termini di tempo erogato e di disponibilità dimostrata ad assumere anche nuovi incarichi, l'affidabilità, il rispetto delle procedure della Società.

La Componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw-back*), idonei a tenere conto, a seconda del profilo professionale interessato, dei livelli di *performance* del gestore e dei Fondi al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e/o dei soli comportamenti individuali. In particolare, l'importo della Componente variabile sarà ridotto proporzionalmente al verificarsi di particolari eventi negativi, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, risultati della SGR nel periodo di riferimento inferiori al 5% del capitale sociale.

Una parte o l'intera Componente variabile della remunerazione del personale potrà essere trattenuta dalla Società nell'ipotesi in cui la risorsa abbia assunto comportamenti fraudolenti o nell'ipotesi in cui abbia agito con dolo o colpa grave.

8. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

8.1 Definizione di "personale più rilevante"

Le politiche di remunerazione e di incentivazione si basano su di un sistema di classificazione dei ruoli aziendali coerente con la definizione di "personale più rilevante" stabilita dalla SGR. In particolare, la SGR ha identificato il personale più rilevante mediante un processo di autovalutazione effettuato in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente. Secondo la normativa vigente, tenuto conto dei livelli di autonomia esistenti e dell'impatto sul *business*, sono stati identificati tra il "personale più rilevante" i seguenti soggetti in tabella, che generano/assumono o presidiano il rischio:

POSIZIONE
Amministratore Delegato o "CEO" n. 1 risorsa
Amministratori "Esecutivi" " n. 2 risorse
Altri Amministratori n. 5 risorse
Responsabile Commerciale n. 1 risorse
Chief Operating Officer o "COO" n. 1 risorse
Responsabile Investimenti o "CIO" n. 1 risorse
Responsabile Funzione di <i>Risk Management</i> n. 1 risorse
Responsabile Funzione <i>Internal Audit</i> n. 1 risorse
Responsabile Funzione <i>Compliance</i> e Responsabile della Funzione AML n. 1 risorse
n. complessivo 10

Ai fini della valutazione del numero complessivo di risorse identificate come *soggetti rilevanti* è opportuno precisare che nell'attuale struttura organizzativa della Società:

- gli Amministratori Esecutivi ricoprono le seguenti ulteriori funzioni:
l'Amministratore Delegato ricopre la funzione di Responsabile Commerciale e gli altri due Amministratori Esecutivi ricoprono, a loro volta, rispettivamente, la funzione di *Chief Operating Officer* (o "COO") e Responsabile Investimenti (o "CIO");
- il Responsabile della Funzione di Risk Management è un amministratore non esecutivo.

Per la formalizzazione del processo riguardante l'analisi condotta per l'identificazione del *personale più rilevante* si rimanda all'**Allegato A**.

8.2 La remunerazione del personale più rilevante

Nell'attuale struttura organizzativa della Società, gli Amministratori Esecutivi ricoprono le seguenti ulteriori funzioni: l'Amministratore Delegato ricopre la funzione di Responsabile Commerciale e gli altri due Amministratori Esecutivi ricoprono, a loro volta, rispettivamente, la funzione di *Chief Operating Officer* (o "COO") e Responsabile Investimenti (o "CIO"). La remunerazione di tali soggetti si compone di:

- a) una Componente fissa, che comprende la retribuzione annua lorda ad essi riconosciuta dalla Società nella loro qualità, rispettivamente, di Responsabile Commerciale, COO e CIO, oltre che i compensi ad essi riconosciuti ai sensi dell'art. 2364 del codice civile, con l'esclusione degli eventuali bonus deliberati dall'Assemblea dei Soci a consuntivo dell'attività svolta in ciascun periodo di

riferimento e sulla base dei risultati conseguiti nel ricoprire il ruolo di amministratori;

- b) una Componente variabile, stabilita e assegnata agli stessi nell'importo massimo previsto dall'art. 14 dello Statuto sociale e dalla presente Policy.

Il Responsabile Funzione di *Risk Management*, il Responsabile della Funzione di *Internal Audit*, il Responsabile della Funzione *Compliance*, il Responsabile della Funzione *AML* e gli Amministratori non esecutivi percepiscono esclusivamente una remunerazione fissa.

8.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

a) *Introduzione*

- *Retribuzione complessiva*

La SGR prevede per gli Amministratori Esecutivi una retribuzione complessiva bilanciata, costituita da una Componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, e da una Componente variabile o di incentivazione, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio-lungo termine della SGR e/o dei Fondi e dell'individuo.

- *Componente fissa*

La rilevanza della Componente fissa all'interno della remunerazione complessiva è tale da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine e permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile. In ogni caso, tale componente è strettamente correlata alle esperienze e capacità professionali dei soggetti che operano in azienda. Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato:

- (i) alla specializzazione professionale;

(ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e

(iii) alle responsabilità.

Date le finalità di attrazione e *retention* di professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.

- *Componente variabile*

Come previsto ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, agli Amministratori Esecutivi spetta una Componente variabile della remunerazione (di importo massimo) pari complessivamente al 18% degli utili distribuibili (i "Compensi Variabili Complessivi agli Amministratori Esecutivi"), quali emergenti dalla proposta di bilancio sottoposta al vaglio del Consiglio di Amministrazione, a condizione che l'andamento economico e la situazione patrimoniale - tenuto altresì conto delle disposizioni in materia di vigilanza prudenziale - e finanziaria della Società consentano il riconoscimento della Componente variabile della remunerazione agli Amministratori Esecutivi.

In ogni caso, con riguardo a ciascun Amministratore Esecutivo, l'incidenza massima della Componente variabile dei compensi sulla Componente fissa dei compensi non può eccedere il rapporto di 6 a 1 (il "Rapporto Variabile-Fisso"). L'eventuale quota parte dei Compensi Variabili Complessivi agli Amministratori Esecutivi che non possa essere corrisposta agli Amministratori Esecutivi in quanto eccedente, con riguardo ad uno o più tra gli stessi, il Rapporto Variabile-Fisso, verrà accantonata e potrà essere riconosciuta agli Amministratori Esecutivi negli esercizi successivi, in aggiunta ai Compensi Variabili Complessivi agli Amministratori Esecutivi maturati in ciascun esercizio, purché nel rispetto, con riguardo a ciascun esercizio, della condizione sopra indicata e del Rapporto Variabile-Fisso.

I Compensi Variabili Complessivi agli Amministratori Esecutivi relativi a ciascuna annualità (e fatti salvi gli eventuali Compensi Variabili Complessivi agli Amministratori Esecutivi precedentemente accantonati e che possono essere riconosciuti agli stessi Amministratori Esecutivi in aggiunta, secondo quanto sopra previsto) sono allocabili a ciascun Amministratore Esecutivo nelle misure (massime) di seguito indicate:

- (i) all'Amministratore Delegato, il 13,5%;
- (ii) al Responsabile Investimenti, il 3,6%;
- (iii) al *Chief Operating Officer*, lo 0,9%.

La Componente variabile della remunerazione è assegnata a ciascun Amministratore Esecutivo in correlazione diretta con indicatori di *performance* della SGR e dei Fondi gestiti, al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte temporale coerente con le caratteristiche dei Fondi gestiti dalla SGR (cd. *ex-ante risk adjustment*) e tenendo conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi (i c.d. "KPI"). Inoltre, nella definizione della Componente variabile si tiene conto, anche ai fini dell'allocazione e attribuzione della stessa e della definizione dei KPI, dei rischi generati per il gestore e per i Fondi e dei loro risultati, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali, in coerenza con il livello decisionale del singolo percettore.

La Componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post - malus* e *clawback*²- idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* del gestore e dei Fondi al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché a tener conto dei

² I sistemi di "malus" sono meccanismi che operano durante il periodo di differimento, quindi prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *Compliance* etc. 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. Esse coprono tipicamente i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale e i compensi corrisposti in violazione delle presenti norme.

comportamenti individuali³, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

In particolare, l'importo della Componente variabile da corrispondere agli Amministratori Esecutivi potrà essere sospeso o ridotto (*i.e.* il *malus*), e l'importo della Componente variabile attribuito agli stessi potrà essere soggetto a restituzione obbligatoria (*i.e.* il *claw-back*), in tutto o in parte, nell'ipotesi in cui nell'anno di maturazione (per quanto concerne il *malus*) o fino ai due anni successivi all'attribuzione di tale importo (per quanto concerne il *claw-back*) si sia verificato e/o sia emerso uno degli eventi di seguito indicati:

- abbia determinato o concorso a determinare comportamenti da cui sia derivata una perdita significativa per la Società;
- abbia determinato o concorso a determinare violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 del TUF o dell'articolo 6, commi 2-*octies* e 2-*novies*, del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- *report* delle Funzioni di *Internal Audit* e *Compliance* da cui risultino gravi irregolarità ascrivibili all'operato dell'Amministratore Esecutivo;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave dell'Amministratore Esecutivo che abbiano arrecato un danno significativo - effettivo o potenziale - per la Società;

Sul tema si precisa che, tenuto conto delle dimensioni dei Fondi ed in generale delle caratteristiche della SGR, ed in particolare del patrimonio netto gestito dalla SGR, dell'organizzazione interna e della complessità della SGR, per quanto concerne la definizione della Componente Variabile, alla stessa non trovano applicazione le seguenti

³ Sono soggetti a *claw-back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il gestore; violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 6, commi 2-*octies* e 2-*novies*, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

disposizioni di cui al paragrafo 6.2 (punti 3 e 4) dell'Allegato 2 al Regolamento della Banca d'Italia:

- a) che una parte sostanziale della Componente variabile, e in ogni caso almeno il 50% di essa (quota riducibile qualora il Fondo in gestione rappresenti meno del 50% del portafoglio totale della SGR), sia composta da quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi; e
- b) che una quota almeno pari al 40% sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo appropriato in considerazione del ciclo di vita e della politica di rimborso o del periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori dell'OICVM o del FIA interessato, e sia correttamente allineata al tipo di rischi connessi con l'investimento dell'OICVM o del FIA in questione;
che gli strumenti previsti dal punto a) che precede siano assoggettati a un'adeguata politica di mantenimento che - con un divieto di vendita degli strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento (*retention period*) da applicare sia alla componente in strumenti finanziari pagata *up-front* sia a quella differita - allinei gli incentivi con gli interessi di lungo termine del gestore, dei FIA gestiti e degli investitori.

Tuttavia, con riferimento alla previsione sopra indicata sub b), si prevede che una quota almeno pari al 10% sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di 1 anno.

b) *Indicatori di performance dell'Amministratore Delegato*

La Componente variabile è assegnata all'Amministratore Delegato sulla base dei seguenti KPI:

- *Criteri quantitativi*

- il 50% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto ove il margine operativo lordo della SGR, inteso come utile conseguito dalla SGR al lordo delle tasse, ammortamenti e oneri finanziari (di seguito, il "MOL"), è almeno pari al 10% del patrimonio di vigilanza dell'anno di riferimento. In caso di mancato rispetto del suddetto indicatore, tale componente della remunerazione variabile non verrà corrisposta;
- il 20% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto ove non sia ecceduto il livello assoluto dei costi operativi dell'anno di riferimento, come previsti ai sensi dell'ultimo *budget* approvato dalla Società, e fatte salve le eventuali modifiche strutturali del *budget* approvate dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio di riferimento. In caso di superamento del livello assoluto dei costi operativi, tale componente della remunerazione variabile sarà corrisposta in misura dimezzata.

- *Criteri qualitativi:*

- il 15% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto in correlazione al rispetto da parte dell'Amministratore Delegato nell'anno di riferimento della *Risk Policy* della SGR, e in particolare del parametro sintetico per il monitoraggio dei rischi di portafoglio definito dal Consiglio di Amministrazione della Società, con le modalità di seguito indicate. Il Consiglio di Amministrazione valuta di anno in anno il rispetto da parte dell'Amministratore Delegato della *Risk Policy* della SGR nell'anno di riferimento ed assegna un punteggio complessivo crescente da 0 a 10 in ragione della minore o maggiore rispetto di tale *Risk Policy* da parte

dell'Amministratore Delegato, considerando, in particolare, la gravità e il numero delle eventuali violazioni, il loro potenziale impatto negativo per la SGR, la sua redditività e consistenza patrimoniale, il grado di responsabilità del soggetto interessato. La valutazione del Consiglio di Amministrazione sarà deliberata in via definitiva, senza la presenza dell'Amministratore interessato. Per l'attribuzione di tale quota parte della remunerazione variabile si procederà come segue:

- se il punteggio assegnato è compreso tra 0 e 4, tale componente della remunerazione variabile non verrà corrisposta;
 - se il punteggio assegnato è compreso tra 5 e 7, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta al 50%;
 - se il punteggio assegnato è compreso tra 8 e 10, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta integralmente;
- il 15% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto in correlazione alla capacità organizzativa dimostrata dall'Amministratore Delegato nell'anno di riferimento nella ottimizzazione del *business* e dei processi della SGR. Il Consiglio di Amministrazione valuta di anno in anno la capacità organizzativa dimostrata dall'Amministratore Delegato ed assegna un punteggio complessivo crescente da 0 a 10. La valutazione del Consiglio di Amministrazione sarà deliberata in via definitiva, senza la presenza dell'Amministratore interessato. Per l'attribuzione di tale quota parte della remunerazione variabile si procederà come segue:
- se il punteggio assegnato è compreso tra 0 e 4, tale componente della remunerazione variabile non verrà corrisposta;

- se il punteggio assegnato è compreso tra 5 e 7, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta al 50%;
- se il punteggio assegnato è compreso tra 8 e 10, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta integralmente;

c) *Indicatori di performance del Responsabile Investimenti*

La Componente variabile è assegnata al Responsabile Investimenti sulla base dei seguenti KPI:

- *Criteri quantitativi*

- il 40% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto soltanto ove il MOL è almeno pari al 10% del patrimonio di vigilanza dell'anno di riferimento. In caso di mancato rispetto del suddetto indicatore, tale componente della remunerazione variabile non verrà corrisposta;
- il 30% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto ove non siano ecceduti i limiti mensili di investimento nell'anno di riferimento previsti ai sensi della normativa applicabile e della *Investment Policy* della SGR, come verificati mensilmente dal Consiglio di Amministrazione della Società. Nel caso in cui i predetti limiti mensili di investimento siano ecceduti non più di 2 volte nell'anno di riferimento, tale componente della remunerazione variabile sarà corrisposta in misura dimezzata. Nel caso in cui i predetti limiti mensili di investimento siano ecceduti più di 2 volte nell'anno di riferimento tale componente della remunerazione variabile non sarà corrisposta. Ai fini del calcolo degli sforamenti non si considerano le deroghe consentite ai sensi della *Investment Policy* rese necessarie e urgenti per la tutela dei patrimoni gestiti e autorizzate dall'Amministratore Delegato.

- *Criteri qualitativi:*
- il 20% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto in correlazione al rispetto da parte del Responsabile Investimenti nell'anno di riferimento della *Risk Policy* della SGR, e in particolare del parametro sintetico per il monitoraggio dei rischi di portafoglio definito dal Consiglio di Amministrazione della Società, con le modalità di seguito indicate. Il Consiglio di Amministrazione valuta di anno in anno il rispetto da parte del Responsabile Investimenti della *Risk Policy* della SGR nell'anno di riferimento ed assegna un punteggio complessivo crescente da 0 a 10 in ragione del minore o maggiore rispetto di tale *Risk Policy* da parte dello stesso Responsabile Investimenti, considerando, in particolare, la gravità e il numero delle eventuali violazioni, il loro potenziale impatto negativo per la SGR, la sua redditività e consistenza patrimoniale, il grado di responsabilità del soggetto interessato. La valutazione del Consiglio di Amministrazione sarà deliberata in via definitiva, senza la presenza dell'Amministratore interessato. Per l'attribuzione di tale quota parte della remunerazione variabile si procederà come segue:
 - se il punteggio assegnato è compreso tra 0 e 4, tale componente della remunerazione variabile non verrà corrisposta;
 - se il punteggio assegnato è compreso tra 5 e 7, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta al 50%;
 - se il punteggio assegnato è compreso tra 8 e 10, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposto integralmente.
 - il 10% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto in

correlazione alla capacità di lavoro in *team* dimostrata dal Responsabile Investimenti. Il Consiglio di Amministrazione valuta di anno in anno la capacità di lavoro in *team* dimostrata dal Responsabile Investimenti ed assegna un punteggio complessivo crescente da 0 a 10. La valutazione del Consiglio di Amministrazione sarà deliberata in via definitiva, senza la presenza dell'Amministratore interessato. Per l'attribuzione di tale quota parte della remunerazione variabile si procederà come segue:

- se il punteggio assegnato è compreso tra 0 e 4, tale componente della remunerazione variabile non verrà corrisposta;
- se il punteggio assegnato è compreso tra 5 e 7, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta al 50%;
- se il punteggio assegnato è compreso tra 8 e 10, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta integralmente;

d) *Indicatori di performance del COO*

La Componente variabile è assegnata al *Chief Operating Office* sulla base dei seguenti KPI:

- *Criteri quantitativi*

- il 30% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto ove il MOL è almeno pari al 10% del patrimonio di vigilanza dell'anno di riferimento. In caso di mancato rispetto del suddetto indicatore, tale componente della remunerazione variabile non verrà corrisposta;
- il 30% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto ove non sia ecceduto il livello assoluto dei costi operativi dell'anno di riferimento, come previsti ai sensi dell'ultimo *budget* approvato dalla Società, e fatte salve le

eventuali modifiche strutturali del *budget* approvate dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio di riferimento. In caso di superamento del livello assoluto dei costi operativi, tale componente della remunerazione variabile sarà corrisposta in misura dimezzata.

- *Criteri qualitativi:*

- il 20% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto in correlazione alla qualità del lavoro svolto dagli *outsourcer* della SGR nell'anno di riferimento, con le modalità di seguito indicate. Il Consiglio di Amministrazione valuta di anno in anno la qualità del lavoro svolto dagli *outsourcer* della SGR ed assegna un punteggio complessivo crescente da 0 a 10. La valutazione del Consiglio di Amministrazione sarà deliberata in via definitiva, senza la presenza del COO. Per l'attribuzione di tale quota parte della remunerazione variabile si procederà come segue:
 - se il punteggio assegnato è compreso tra 0 e 4, tale componente della remunerazione variabile non verrà corrisposta;
 - se il punteggio assegnato è compreso tra 5 e 7, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta al 50%;
 - se il punteggio assegnato è compreso tra 8 e 10, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposto integralmente.
- il 20% della quota parte della remunerazione variabile è corrisposto in correlazione alla capacità di supporto alle altre unità aziendali della SGR dimostrata dal COO nell'anno di riferimento. Il Consiglio di Amministrazione valuta di anno in anno la capacità di supporto alle altre unità aziendali della SGR dimostrata dal COO ed assegna un punteggio complessivo crescente da 0

a 10. La valutazione del Consiglio di Amministrazione sarà deliberata in via definitiva, senza la presenza dell'Amministratore interessato. Per l'attribuzione di tale quota parte della remunerazione variabile si procederà come segue:

- se il punteggio assegnato è compreso tra 0 e 4, tale componente della remunerazione variabile non verrà corrisposta;
- se il punteggio assegnato è compreso tra 5 e 7, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta al 50%;
- se il punteggio assegnato è compreso tra 8 e 10, tale componente della remunerazione variabile verrà corrisposta integralmente;

8.4 Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto o di cessazione della carica

Il trattamento applicato in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è quello previsto dai relativi contratti di categoria. La società non prevede l'attribuzione al personale più rilevante di compensi in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione della carica (ad es., i c.d. *golden parachute*).

9. BENEFIT

Come previsto dall'Allegato II, primo paragrafo, del Regolamento della Banca d'Italia, sono esclusi dal computo della remunerazione i 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.

A tal proposito la SGR ha determinato di definire quale "beneficio marginale" un importo di valore non superiore a Euro 10.000 annui, per ciascun soggetto rientrante nel personale più rilevante, e a Euro 2.000 annui, per ciascun soggetto non rientrante nel personale più rilevante, che non sono accordati al personale su base discrezionale e che, pertanto, non producono effetti sul piano degli incentivi personali all'assunzione o al controllo dei rischi.

10. INFORMATIVA AL PUBBLICO E AL PERSONALE

La relazione di gestione relativa ai Fondi conterrà le informazioni in materia di remunerazione previste ai sensi della normativa di volta in volta applicabile.

Il personale del Gestore ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori nella relazione di gestione dei Fondi, ai criteri impiegati per determinare la remunerazione, *con l'esclusione delle informazioni attinenti ad aspetti quantitativi riservati*. Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il personale interessato.

11. ADOZIONE E REVISIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della Società elabora la Politica di Remunerazione e la riasamina con periodicità almeno annuale ed è responsabile della sua corretta implementazione. Le maggioranze a tal fine necessarie sono quelle previste nello statuto tempo per tempo vigente.

In occasione dell'adozione della Politica di Remunerazione da parte del Consiglio di Amministrazione, nonché della revisione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione, sono coinvolti gli amministratori non esecutivi con competenze in materia di gestione del rischio e remunerazioni e le funzioni di controllo sono coinvolte nel processo secondo quanto previsto dal paragrafo 5.4 che precede.

12. APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DA PARTE DELL'ASSEMBLEA

L'assemblea ordinaria della Società approva la Politica di Remunerazione, nonché le eventuali modifiche, con le maggioranze previste dallo statuto sociale di volta in volta vigente.

Al fine di consentire all'Assemblea di assumere una decisione consapevole il Consiglio di Amministrazione, in persona dell'Amministratore Delegato, fornisce all'Assemblea un'informativa chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione da adottare.

13. ENTRATA IN VIGORE

La presente Politica di Remunerazione, una volta approvata da parte dell'Assemblea ordinaria della Società, si applicherà alle remunerazioni erogate a partire dal 1° gennaio 2018, incluse quelle riferite a prestazioni di lavoro o servizi professionali resi a partire dal 1 luglio 2017.

ALLEGATO A - ANALISI CONDOTTA PER L'IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE (Processo di identificazione)

Le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nei Gestore (di seguito anche le "Disposizioni"), ricordate in precedenza anche nell'ambito degli orientamenti ESMA sul tema, introducono la necessità per gli intermediari di individuare le categorie del personale più rilevante, i soggetti cioè la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR.

L'individuazione dei soggetti rientranti nella categoria del personale più rilevante deve essere effettuata sulla base di un'accurata auto-valutazione delle posizioni individuali - basata su ruolo, mansioni svolte, responsabilità, livello gerarchico, deleghe operative ecc. - i cui esiti devono essere opportunamente motivati e formalizzati.

Secondo quanto disposto dalla normativa si presumono, salvo prova contraria, appartenere alla categoria del "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

- i.* i membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore in funzione della struttura giuridica, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, partners esecutivi e non;
- ii.* direttore generale e il personale responsabile della gestione del portafoglio, del settore amministrativo, della funzione marketing, della gestione delle risorse umane, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- iii.* le funzioni aziendali di controllo;
- iv.* gli altri soggetti che assumono il rischio (altri "risk-takers"), quali: membri del personale le cui attività professionali - individualmente o collettivamente, come membri di un gruppo (per es. un'unità o parte di un dipartimento) - possono

esercitare un'influenza rilevante sul profilo di rischio del Gestore o su un Fondo che esso gestisce, incluse le persone autorizzate a stipulare contratti, assumere posizioni e prendere decisioni che incidono in modo rilevante sulle posizioni di rischio del Gestore o di un Fondo che esso gestisce. Tale personale può comprendere, per esempio, persone addette alle vendite, singoli *traders* e specifici *desk* di negoziazione;

v. qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub *ii*) e *iv*) sopra indicate.

A.1. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE DELLA SGR

Con riferimento alle casistiche in precedenza richiamate, la SGR ha condotto un'accurata auto-valutazione sulla base dell'attuale struttura organizzativa aziendale, prendendo in considerazione per ciascuna posizione individuale, sulla base delle linee di riporto (Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato):

- ✓ il ruolo ricoperto, le responsabilità attribuite, le mansioni svolte e i poteri delegati;
- ✓ la possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi significativi.

Quanto sopra, al fine di identificare i soggetti appartenenti alla categoria del personale più rilevante che vengono di seguito riportati.

A.1.1 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;

- Amministratore Delegato;
- Consigliere con deleghe in materia di gestione dei Fondi gestiti e delle SICAV in delega;

- Consigliere indipendente cui è affidata la responsabilità della funzione *Risk Management*
- Altri Consiglieri

A.1.2 Responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali, nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo

- Responsabile Commerciale;
- *Chief Operating Officer*;
- Responsabile Investimenti.

A.1.3 Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno

Con riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo e tenuto conto dei soggetti sopra in elenco, rientrano nella categoria del personale più rilevante i soggetti di seguito elencati:

- Responsabile della Funzione *Risk Management*;
- Responsabile della Funzione di *Internal Audit*;
- Responsabile della Funzione di *Compliance*;
- Responsabile della Funzione Antiriciclaggio

A.1.4 altri soggetti che, individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per il Gestore o per i Fondi gestiti (“*altri risk takers*”)

Nessuno.

A.1.5 qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate

Nessuno.