

Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

DATI SU PROCESSO DI GESTIONE E CARATTERISTICHE DOCUMENTO

<i>Redazione Proposta (Responsabile doc.)</i>	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	<i>Data: 28 aprile 2022</i>
<i>Validazione di conformità alla normativa</i>	<i>Funzione Compliance</i>	<i>Data: 27 aprile 2022</i>
<i>Approvazione</i>	<i>Assemblea ordinaria</i>	<i>Data: 28 aprile 2022</i>
<i>Tipologia Documento</i>	<i>Uso Interno</i>	

<i>Versione n.</i>	<i>Data Emissione</i>	<i>Descrizione Modifica</i>
1.0	18 dicembre 2015	Prima Versione
2.0	27 aprile 2017	Aggiornamento normativo
3.0	26 aprile 2018	Aggiornamento normativo
3.1	28 giugno 2019	Aggiornamento normativo
3.2	30 giugno 2020	Aggiornamento per modifiche statutarie e nuovi amministratori
3.3	28 settembre 2020	Introduzione welfare aziendale dirigenti e correzione per il rischio
4.0	16 giugno 2021	Modifiche dei parametri per i gestori a seguito delle recenti modifiche organizzative Introduzione del <i>carried interest</i> Adeguamento comunicazione di Banca d'Italia del 16 novembre 2020 <i>Informazioni in merito al rischio di sostenibilità (Regolamento SFDR)</i>
5.0	28 aprile 2022	Adeguamento i) alle prassi di mercato ii) alla struttura organizzativa iii) ai prodotti

1. Premessa

1.1. Obbiettivi del documento e struttura

Il presente documento (di seguito anche “*Policy*”) ha lo scopo di disciplinare il processo di remunerazione ed incentivazione in coerenza con le Disposizioni normative vigenti, così come di seguito richiamate, e in coerenza con le caratteristiche, la dimensione della società e dei prodotti gestiti, l’organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità dell’attività della 8a+ Investimenti SGR S.p.A. (di seguito anche “*Società*” o “*SGR*”).

Le predette Disposizioni, così come modificate nell’ambito del recepimento della Direttiva AIFM e UCITS, precisano che le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione devono riflettere e promuovere una sana e efficace gestione dei rischi e che non devono incoraggiare un’assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio, il regolamento, lo statuto o altri documenti costitutivi degli OICVM dei FIA ed ELTIF 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, dei FIA (compresi gli ELTIF) gestiti. Le politiche e prassi di remunerazione riguardano sia la componente fissa sia quella variabile della remunerazione.

L’art. 5 del Regolamento (UE) n. 2019/2088 sull’informativa sulla finanza sostenibile (di seguito il “Regolamento SFDR” o “SFDR”) prevede espressamente un obbligo per i partecipanti ai mercati finanziari (per tali intendendosi anche le Società di Gestione del Risparmio) di includere nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l’integrazione dei rischi di sostenibilità e pubblicano tali informazioni sul loro sito web. A riguardo si sottolinea come gli OICR attualmente gestiti (ad eccezione del comparto 8a+ SICAV Etica per il quale è stata conferita una delega di gestione), hanno ad oggetto politiche di investimento che non promuovono espressamente fattori legati alla sostenibilità ma che considerano principalmente fattori diversi dai fattori legati alla sostenibilità. Alla luce di tali considerazioni i rischi di sostenibilità, costituendo solo una tipologia di fattori di rischio che, tra gli altri, viene presa in considerazione dalla SGR, non incidono direttamente sulle proprie politiche di remunerazione (ivi compresi i meccanismi di determinazione della componente variabile o i meccanismi di rettifica ex post quali *claw back* e *malus*) come definite dalla presente procedura.

Alla luce di quanto sopra viene fornito il quadro complessivo della disciplina interna adottata dalla SGR in materia di politiche di remunerazione e incentivazione e della sua dinamica evolutiva. La SGR definisce le proprie politiche di remunerazione e incentivazione in applicazione del criterio di proporzionalità, individuando le modalità di applicazione delle regole più rispondenti alle proprie caratteristiche.

La *Policy*, che è parte integrante delle regole sull’organizzazione e il governo societario, definisce:

- la *governance* del sistema di remunerazione e incentivazione: ruoli e responsabilità (cap. 3);
- il sistema di classificazione dei soggetti aziendali per l’individuazione del c.d. “personale più rilevante” (cap. 4);
- la struttura del sistema di remunerazione e incentivazione adottata dalla SGR (cap. 5);
- i flussi informativi interni ed esterni (cap. 6).

1.2. Normativa di riferimento

Si forniscono di seguito i principali riferimenti normativi assunti a base del presente documento:

- TUF (art. 6, comma 2-bis, lettera a);

- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF;
- Direttiva 2011/61/UE (Allegato II);
- Direttiva 2014/91/UE;
- Regolamento (UE) 231/2013 (art. 107);
- Linee Guida dell'ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD;
- Regolamento (UE) 2019/2088 (art. 5).

1.3. Entrata in vigore e aggiornamenti

La prima versione della presente *Policy* è stata approvata dall'Assemblea dei Soci del 18 dicembre 2015 ed è entrata in vigore il 1° gennaio 2016. Il documento, in conformità alle disposizioni normative vigenti, è sottoposto a revisione con cadenza annuale.

2. Definizioni

Ai fini della presente *Policy*, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, sono adottate le seguenti definizioni:

- *Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione*: il Consiglio di Amministrazione, quale organo aziendale a cui sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione dell'impresa, nonché di attuazione di tali indirizzi. Il Direttore Generale rappresenta il Vertice della struttura e come tale partecipa alla funzione di gestione in quanto facente parte dell'Alta Direzione che attua le linee di indirizzo strategico.
- *Organo con funzione di controllo*: Collegio Sindacale, quale organo che ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni.
- *Organi sociali*: il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
- *Funzioni aziendali di controllo*: Internal Audit, Compliance, e Risk Management.
- *Personale*: i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti finanziari della SGR.
- *Personale più rilevante*: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR (Cfr. Cap. 4 della presente *Policy*).
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni degli OICVM o dei FIA o degli ELTIF gestiti, o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla SGR.
- *Remunerazione variabile*:
 - i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (es. risultati degli OICVM, dei FIA e degli ELTIF gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
 - ii) i "*carried interests*", vale a dire le parti di utile di un OICVM o un FIA o un ELTIF percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA o dell'ELTIF stesso;
 - iii) "*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.

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.

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 negli OICVM o nei FIA, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione agli OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori. La SGR individua chiaramente le quote di utile che eccedono l'utile pro rata degli investimenti e che si configurano come *carried interest*. Le disposizioni in materia di *carried interest* contenute nella presente procedura 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.

3. Ruoli e responsabilità

Di seguito è illustrato il ruolo dei principali attori coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica del sistema di remunerazione e incentivazione della SGR.

3.1. Assemblea dei Soci

Lo statuto della Società prevede che l'Assemblea ordinaria:

- determini la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai Sindaci (artt. 21 e 33);
- approvi, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, nonché gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (es. *stock-option*) (art. 21);
- approva i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione (art. 21).

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 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. All'Assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

All'Assemblea è inoltre assicurata un'informativa almeno annuale da parte del Consiglio di Amministrazione sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (cd. informativa *ex post*), disaggregate per ruoli e funzioni.

3.2. Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'art. 31 dello Statuto, il Consiglio elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua concreta attuazione.

Il Consiglio è pertanto responsabile dell'attuazione delle politiche di remunerazione e, in particolare, assicura che i sistemi retributivi 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.

Spetta, infatti, al Consiglio di Amministrazione il riesame, con periodicità almeno annuale, delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea e la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della Società, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali. In tale ambito, ferme restando le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, con il contributo degli Amministratori non esecutivi che hanno competenza in materia di gestione del rischio e di remunerazione:

- qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea, sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce o ripartisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 31 lett. d) dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche statutariamente previste – quali il Presidente e l'Amministratore Delegato – correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni.

La Società ha valutato di non istituire un comitato remunerazioni, anche alla luce dei criteri individuati nei punti 56 e 57 delle linee guida dell'ESMA in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD i quali prevedono che la Società possa valutare di non istituire detto comitato nel caso in cui il portafoglio complessivo della Società sia inferiore a 1,25 miliardi di euro e la Società abbia meno di 50 dipendenti.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione, con il contributo degli Amministratori Indipendenti, assolve i compiti che la normativa attribuisce al comitato remunerazioni, ed in particolare:

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione in coerenza con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati eventuali piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, sottoponendolo anche a test retrospettivi;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e

- b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR e dei prodotti che gestisce e degli investitori di tali prodotti;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea.

3.3. Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla normativa di riferimento, per assicurare adeguatezza e rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate ai riferimenti normativi in materia, nonché allo scopo di verificarne il corretto funzionamento.

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

Per lo svolgimento di tale verifica la SGR può avvalersi anche di soggetti esterni purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Compliance

La Funzione di Compliance effettua un'azione di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione, per assicurarne la conformità e la rispondenza al quadro normativo.

Verifica, inoltre, che il sistema retributivo aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico o di altri *standard* di condotta applicabili alla Società, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e di reputazione insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Risk Management

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione, fornendo valutazioni di coerenza con la propensione di rischio della SGR. Valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SGR e procede a calcolare i profili e le variazioni di rischio applicabili ai meccanismi di attribuzione delle remunerazioni variabili.

Internal Audit

L'Internal Audit, con cadenza almeno annuale, verifica la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate dalle funzioni di controllo e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali misure correttive, il Consiglio ne valuta altresì la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti. Gli esiti delle verifiche sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

4. Identificazione del personale più rilevante

L'identificazione del personale più rilevante è tesa a individuare le categorie di persone le cui attività professionali – tenuto conto anche dei poteri e delle responsabilità conferiti – hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SGR.

Il processo d'identificazione del "personale più rilevante" consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SGR.

In tale prospettiva, la SGR identifica il personale più rilevante sulla base dei *criteri qualitativi*

e *quantitativi* fissati nella normativa di riferimento e richiamati nella tabella di seguito riportata. La Tabella riporta altresì il “personale rilevante” identificato nell’ambito della struttura organizzativa della SGR.

CRITERI QUALITATIVI DEFINITI DALLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	APPLICAZIONE IN 8A+
i) Membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione della SGR, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, l’amministratore delegato, i <i>partners</i> esecutivi e non.	Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione (7 membri alla data di approvazione della Policy)
ii) Direttore generale e responsabili delle principali linee di <i>business</i> , funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, <i>marketing</i>) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.	Direttore Generale (1) Responsabile Amministrativo (1) Responsabili Investimenti (2)
iii) Personale delle funzioni aziendali di controllo	Responsabile Compliance e Antiriciclaggio (1) Responsabile Risk Management (1)
iv) Altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per la SGR o per gli OICVM, i FIA e gli ELTIF gestiti (“altri <i>risk takers</i> ”). Per individuare questi soggetti la SGR fissa 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, i FIA e gli ELTIF gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale degli OICVM, dei FIA, degli ELTIF e del gestore nel suo complesso. A titolo esemplificativo, questa categoria potrebbe ricomprendere le persone addette alle vendite, i singoli <i>traders</i> e specifici <i>desk</i> di negoziazione.	Gestori (5 persone di cui 2 membri del Consiglio di Amministrazione alla data di approvazione della Policy)
Qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie <i>sub ii)</i> e <i>iv)</i> sopra indicate.	Consulenti finanziari la cui remunerazione fissa supera i 90.000 euro (1 persona)

Come meglio precisato nel proseguo al paragrafo 5.1.2 la SGR ha ritenuto di includere tra il personale rilevante alcuni soggetti che non sono univocamente identificati dalla normativa in virtù del loro ruolo e/o della loro remunerazione.

Si riportano di seguito le considerazioni effettuate al fine di individuare tali soggetti che concretamente possono assumere rischi in modo significativo per la SGR, o per i prodotti gestiti (c.d. “*Risk Takers*”) o che hanno una remunerazione che si collochi nella medesima fascia retributiva del restante personale più rilevante:

- il Responsabile Amministrativo: ha poteri di spesa e poteri di rappresentanza tali da ritenere che tale figura debba essere inclusa tra il personale rilevante;
- il ruolo di Responsabile Commerciale, attualmente, coincide con quello di Direttore Generale che è già ricompreso tra il personale rilevante;
- ai singoli consulenti finanziari non sono affidati poteri decisionali e le masse raccolte per il loro tramite sono marginali rispetto alle masse totali gestite dalla Società, tuttavia, in ragione dell'elevata remunerazione uno di essi è stato incluso nel personale rilevante;
- i Responsabili Investimenti, sebbene abbiano una discrezionalità parzialmente limitata dalle strategie di investimento stabilite dal Consiglio di Amministrazione, data la natura dell'attività svolta:
 - o organizzano e verificano il corretto svolgimento delle attività delle funzioni di gestione nel rispetto delle direttive del Consiglio di Amministrazione;
 - o valutano, nell'ambito delle deleghe ricevute e di quanto definito dal Consiglio di Amministrazione, gli indirizzi operativi sulle attività di investimento, supervisionando la gestione dei patrimoni mobiliari affidati alla Società, hanno la possibilità concreta di assumere rischi per i prodotti gestiti.La SGR, pertanto, ritiene che tali figure debbano essere incluse tra il personale rilevante. Attualmente gli incarichi sono ricoperti dall'Amministratore Delegato per quanto riguarda l'Area Investimenti prodotti illiquidi e dal Vicepresidente per quanto riguarda l'Area Investimenti prodotti liquidi;
- i singoli Gestori: sebbene i) abbiano una discrezionalità parzialmente limitata dalle strategie di investimento stabilite dal Consiglio di Amministrazione, ii) siano soggetti alla supervisione dei Responsabili Investimenti iii) nonché del fatto che la remunerazione variabile a loro potenzialmente assegnabile (si veda allegato 1) sia quantitativamente non rilevante in ragione di iv) una remunerazione fissa non particolarmente significativa sul totale delle remunerazioni; la SGR ritiene che tali figure siano da includere tra il personale rilevante in quanto hanno la possibilità concreta di assumere rischi per i prodotti gestiti;
- gli addetti alle singole aree: si ritiene che gli addetti delle funzioni di controllo non siano da includere tra il personale rilevante in quanto la rilevanza di possibili conflitti di interesse è molto bassa (è evidentemente significativa solo per i Responsabili delle Funzioni di Controllo che rispondono in prima persona dell'attività dell'area sia all'interno che all'esterno della Società). Si ritiene altresì che gli addetti all'Area Amministrativa non siano da includere tra il personale rilevante, in quanto per essi la possibilità di assumere rischi per la SGR o per i prodotti gestiti è molto bassa.

5. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione

5.1. PRINCIPI GENERALI E PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA'

5.1.1. Principi generali

Le politiche di remunerazione ed incentivazione della SGR sono definite in coerenza con una sana ed efficiente gestione del rischio. Sono altresì coerenti con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della Società e dei prodotti gestiti.

In particolare, in virtù dei principi che ne ispirano l'attività e dei vincoli normativi conseguenti, sono stabiliti i seguenti criteri generali.

La remunerazione fissa del personale – ivi compresa quella del personale più rilevante e delle funzioni aziendali di controllo – è di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso al ruolo.

La remunerazione variabile, ove presente, è rigorosamente distinta dalla remunerazione fissa. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato,

puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale rilevante. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

In ogni caso è fissato per la retribuzione annua lorda di ciascun dipendente / collaboratore un limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto alla componente fissa secondo quanto definito nell'Allegato 1.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato. La SGR può non fornire al personale informazioni attinenti ad aspetti quantitativi riservati.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, è fatto divieto a tutto il personale di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione e incentivazione.

5.1.2. Principio di proporzionalità

In applicazione del criterio di proporzionalità, le politiche di remunerazione e incentivazione della SGR sono definite in coerenza alle caratteristiche, alle dimensioni, all'organizzazione interna, alla tipologia di attività svolta, nonché al numero e alle dimensioni degli OICR gestiti. Più in particolare, le scelte compiute in applicazione del citato **criterio di proporzionalità** sono da riconnettersi alle specificità della Società, tenendo conto anche degli indici individuati dalle linee guida dell'ESMA, tra le quali rilevano:

- le *dimensioni* della Società (numero di dipendenti inferiore a 15 unità, assenza di succursali, valore complessivo dei portafogli gestiti inferiore a 500 milioni di euro);
- l'*organizzazione interna* (modello di *governance* di tipo tradizionale, non complessità della struttura del governo interno, società non quotata);
- la *natura, portata e complessità dell'attività* pur prestando attività diversificate (gestione di portafogli, gestione di OICVM, FIA ed ELTIF, consulenza in materia di investimenti, distribuzione di OICR di terzi, attività di *management company* per una SICAV di diritto lussemburghese), il modello di business è comunque di tipo tradizionale. Anche l'attività di *management company* svolta per la 8a+ SICAV non si discosta nella sostanza dall'attività di gestione degli OICVM italiani.

In relazione a quanto precede, la SGR si connota per una circoscritta complessità operativa ed organizzativa. Conseguentemente, in applicazione del criterio di proporzionalità e per determinate tipologie di personale o per entità della componente variabile della remunerazione, la SGR ha ritenuto di prevedere alcune deroghe alle seguenti disposizioni previste dal -Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF – Allegato 2:

- Paragrafo 6.2, punto 4), inerente al differimento nel tempo di una quota almeno pari al 40% della retribuzione variabile;
- Paragrafo 7. 1, attinente ai benefici pensionistici discrezionali.

Inoltre, sempre in applicazione di detto principio di proporzionalità, non è stato istituito il Comitato sulle Remunerazioni; le relative funzioni sono svolte, pertanto, dal Consiglio di Amministrazione, con il contributo degli Amministratori Indipendenti (Cfr. Cap. 4).

5.1.3 Struttura della componente variabile

L'attivazione dei sistemi di incentivazione – diversi dal *carried interest* – per tutti i segmenti di personale (ad esclusione del personale per il quale è prevista, ai sensi della presente policy, una retribuzione esclusivamente fissa) è in ogni caso subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio (“Indicatori Societari”). Gli Indicatori Societari sono riportati nell’Allegato 1. L’eventuale mancato raggiungimento degli Indicatori Societari comporta la non attivazione dei sistemi di incentivazione diversi dal *carried interest*.

In relazione ai criteri per la determinazione della componente variabile per ciascuna categoria di personale si rinvia all’Allegato 1 della presente Policy.

Carried interest

Come riportato nella nota 1 dell’Allegato 2 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, per una corretta applicazione della disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori (da intendersi come la SGR), la Società deve 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*.

Tuttavia, si rileva che nel caso della SGR la possibilità di percepire il *carried interest* è connessa alla sottoscrizione di specifiche classi di quote dei FIA chiusi; sottoscrizione che può essere effettuata solo allo scadere del termine massimo delle sottoscrizioni per le altre classi. Tale momento coincide con le fasi iniziali del ciclo di vita del FIA chiuso in questione mentre l’attribuzione di quota parte del *carried interest* è un evento incerto che si esplica solo diversi anni dopo la sottoscrizione delle quote, in concomitanza con la fase di liquidazione del FIA stesso.

Tale aspetto, connesso alla sottoscrizione volontaria da parte del personale a cui viene data la possibilità di sottoscrivere le suddette classi di quote esclusivamente mediante le proprie risorse personali, rende di difficile applicazione il principio secondo il quale la remunerazione variabile (nella quale ai soli fini prudenziali il *carried interest* è ricompreso) può essere attribuita solo ove siano raggiunte determinate soglie degli indicatori di performance della Società e dei fondi.

Al fine del rispetto della regolamentazione in materia, date le specificità del *carried interest* quale componente della remunerazione variabile è necessario quindi prevedere degli specifici indicatori per la possibile attribuzione di tale componente variabile (si veda allegato 1).

5.1.4. Specificità di sistemi incentivanti a beneficio del personale ricompreso nel “personale più rilevante”.

Facendo seguito a quanto riportato nel paragrafo 5.1.2, data la circoscritta complessità operativa ed organizzativa della Società, la SGR ha valutato di non applicare le disposizioni in materia di:

- riconoscimento di una quota della retribuzione variabile in strumenti finanziari;
- differimento nel tempo della retribuzione variabile;

al personale rilevante che non rientri in una delle due seguenti casistiche.

Prima casistica

Amministratore Delegato (nonché Responsabile Investimenti dell’Area prodotti illiquidi), Vicepresidente (nonché Responsabile Investimenti dell’Area prodotti liquidi), Direttore Generale e Responsabile Amministrativo.

La decisione di applicare tali meccanismi alle suddette figure discende dalla considerazione congiunta dei seguenti aspetti:

- l'ampiezza dei poteri delegati conferiti a tali figure, sia in termini di rappresentanza che di spesa;
- la rilevanza, sia in valore assoluto che relativo, della remunerazione fissa e della conseguente remunerazione variabile potenziale.

Seconda casistica

Le regole in materia di pay-out e differimento si applicano altresì al personale rilevante la cui retribuzione fissa supera l'importo di euro 90.000

Per tali figure sono stati previsti i seguenti principi attinenti al differimento della retribuzione variabile e l'attribuzione di parte della retribuzione variabile in quote di OICR gestiti.

- i. Almeno il 50% della componente variabile dovrà essere elargita in quote di OICVM o FIA o ELTIF gestiti dalla Società o da una combinazione proporzionale di esse 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 con gli interessi societari.
- ii. Nell'individuare la percentuale da attribuire in quote, il Consiglio di Amministrazione (che delibererà in merito) dovrà, di volta in volta, tenere conto dei seguenti elementi:
 - a) le disposizioni contenute nel regolamento di gestione degli OICVM, dei FIA e degli ELTIF;
 - b) l'eventuale presenza di conflitti di interessi;
 - c) la compartecipazione al rischio;
 - d) gli altri elementi definiti dalla normativa riferimento.

La valutazione e l'individuazione degli strumenti finanziari è effettuata con riferimento al momento in cui la remunerazione viene accordata al personale.

La proporzione del payout (rapporto tra quota in strumenti finanziari e quota corrisposta per cassa) individuata si applica nella stessa percentuale tanto alla parte differita quanto a quella *up-front* secondo quanto successivamente indicato.

Relativamente agli strumenti finanziari corrisposti ai sensi del presente punto, è previsto un periodo di mantenimento (*retention period*) di un anno nel quale è previsto un divieto di vendita degli strumenti da applicarsi su tutta la componente in strumenti finanziari differita o non differita, così come di seguito descritta. Il periodo di *retention* inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.

La componente variabile è soggetta, per una quota pari al 60%, ad un pagamento differito di 3 anni mediante meccanismo di pro-rata annuale.

In considerazione

- i) degli importi minimi sottoscrivibili previsti dai regolamenti degli OICR (sottoscrizione iniziale minima che varia dai 500 ai 5.000 euro e successive dai 200 ai 1.000 euro – se si escludono i FIA chiusi i cui minimi di sottoscrizione sono più elevati) e
- ii) della rilevanza in valore assoluto dell'eventuale remunerazione variabile,

tali disposizioni in materia di assegnazione di strumenti finanziari e di differimento si applicano esclusivamente nel caso in cui venga corrisposta una remunerazione variabile superiore ad euro 30.000. Nel caso in cui la remunerazione variabile riconosciuta ai risk takers superi la soglia stabilita, le regole di maggior dettaglio e il principio di differimento vanno applicate alla remunerazione variabile nella sua interezza e non solo alla parte al di sopra della soglia.

5.1.5 Meccanismo di malus

La parte variabile differita dei compensi verrà ridotta:

- se il risultato di esercizio nell'anno di riferimento di ciascuna rata differita della

remunerazione variabile registri una perdita compresa tra il 5% ed il 10% del patrimonio netto. In tal caso la rata di competenza di quell'anno verrà ridotta del 50% e tale decurtazione non verrà successivamente recuperata;

- se il risultato di esercizio nell'anno di riferimento di ciascuna rata differita della remunerazione variabile registri una perdita superiore al 10% del patrimonio netto. In tal caso non verrà corrisposta la rata di competenza di quell'anno e tale decurtazione non verrà successivamente recuperata;
- non verrà, inoltre, corrisposta la rata di competenza di quell'anno e tale decurtazione non verrà successivamente recuperata se il patrimonio di vigilanza sia inferiore ad 1,3 volte il patrimonio minimo richiesto dalle specifiche disposizioni in materia o anche nel caso in cui l'elargizione della componente variabile faccia scendere il patrimonio di vigilanza al di sotto di tale parametro. È comunque fatta salva la possibilità del Consiglio di Amministrazione di derogare a tale ultimo limite minimo patrimoniale (post elargizione della componente variabile) nel caso in cui il risultato reddituale positivo si stia protraendo anche nell'anno in corso e vi siano prospettive tali da garantire la stabilità patrimoniale della Società.

La parte variabile dei compensi non potrà essere erogata in caso comportamenti fraudolenti da parte del personale che vengano accertati entro la data del pagamento. In tal caso non verranno corrisposte tutte le rate non ancora pagate e tale decurtazione non verrà successivamente recuperata.

5.1.6 Meccanismi di claw back

Sono soggette a potenziale *claw back* le remunerazioni variabili riconosciute e/o pagate negli ultimi 3 anni (sia *up-front* sia oggetto di differimento) ai soggetti per i quali siano accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR.

In tali casi sarà il Consiglio di Amministrazione, valutata la gravità del comportamento, deliberare in merito alla quota parte di tali remunerazioni da assoggettare alla clausola.

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

La conclusione del rapporto di lavoro, di collaborazione o la cessazione dalla carica fanno venire meno il diritto a ricevere la remunerazione differita non ancora percepita.

Per quanto concerne le specifiche classi di quote dei FIA chiusi che danno diritto a percepire il *carried interest*, si rileva che a seguito della conclusione del rapporto di lavoro, di collaborazione o la cessazione dalla carica, il sottoscrittore delle suddette quote perderà i requisiti per la detenzione delle quote stesse, pertanto, sarà tenuto alla cessione delle stesse ad uno o più degli aventi diritto. Le modalità di applicazione di tale obbligo, disciplinato nella documentazione di sottoscrizione delle quote in discussione, verranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile. In particolare, il Consiglio definirà i soggetti (tra gli aventi diritto) che potranno acquisire tali quote nonché le relative percentuali.

La politica pensionistica e di fine del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della SGR e dei fondi che gestisce.

Non rientrano nelle attuali politiche aziendali:

- il riconoscimento di Benefici Pensionistici Discrezionali (i versamenti della SGR al fondo pensione aperto a contribuzione definita non rientrano nell'ambito dei benefici pensionistici discrezionali);
- l'introduzione dell'istituto contrattuale denominato *Golden Parachute*.

A tutto il personale dipendente è riconosciuto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa in tema di rapporti di lavoro.

5.2. LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

Il trattamento economico degli Amministratori, ivi compresi quelli investiti di particolari cariche è stabilito dall'Assemblea quale organo competente ai sensi dell'art. 21 dello Statuto.

Consiglieri non esecutivi

La remunerazione dei Consiglieri non esecutivi è esclusivamente fissa. Detto compenso viene rivalutato annualmente del 100% della variazione semplice su base annua (valore di dicembre rispetto a dicembre dell'anno precedente, arrotondata al primo decimale) dell'indice italiano della retribuzione contrattuale oraria – totale economia, totale dipendenti al netto dei dirigenti (ticker Bloomberg ITNHYOY). Ai Consiglieri non esecutivi viene inoltre garantita una copertura assicurativa in materia di responsabilità civile degli organi societari. La Società prende atto che il compenso corrisposto al Consigliere nominato su proposta di Banca Generali, in forza di una policy interna della banca, su richiesta del Consigliere stesso verrà integralmente retrocesso alla banca stessa.

Consiglieri esecutivi

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è esclusivamente fissa. Per gli altri Consiglieri esecutivi, in merito al funzionamento del sistema premiante e incentivante, si applicano le condizioni di attivazione e i criteri generali definiti nel paragrafo 5, ivi comprese le regole indicate al paragrafo 5.1.4 che regola il sistema di incentivazione per il Personale Rilevante.

La componente fissa viene rivalutata annualmente del 100% della variazione semplice su base annua (valore di dicembre rispetto a dicembre dell'anno precedente, arrotondata al primo decimale) dell'indice italiano della retribuzione contrattuale oraria – totale economia, totale dipendenti al netto dei dirigenti (ticker Bloomberg ITNHYOY).

A detti Consiglieri vengono inoltre riconosciuti:

- l'adesione alla cassa di assistenza per il rimborso delle spese sanitarie;
- la copertura assicurativa in materia di responsabilità civile degli organi societari;
- il rimborso delle altre spese documentate sostenute nell'esercizio del proprio mandato;
- il rimborso delle spese, per l'attività svolta al di fuori del territorio comunale della propria residenza, per l'uso della propria auto in base alle tariffe ACI;
- la concessione in comodato d'uso di un telefono cellulare completo di abbonamento.

Non sono previsti trattamenti a favore degli Amministratori in caso del venire meno della carica (cosiddetto "Golden Parachute").

Collegio Sindacale

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Revisore legale dei conti

Il compenso spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti ai sensi del D.Lgs. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso; può essere aggiornato nel corso del mandato al ricorrere di particolari eventi disciplinati nella documentazione che regola il mandato. In tali casi la competenza di approvare le rettifiche sarà del Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite di suoi delegati.

5.3. LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Principi generali

Le retribuzioni corrisposte al personale dipendente della SGR, appartenente alle categorie dei dirigenti, dei quadri direttivi ed al personale appartenente alle aree professionali, sono determinate sulla base delle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro rispettivamente per i dirigenti e per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali del Credito.

La remunerazione del personale dipendente prevede una componente fissa, tra cui rilevano anche i benefit e, potenzialmente, una componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

I dirigenti beneficiano altresì di un piano di *welfare* aziendale i cui termini e le modalità di fruizione sono definite nello specifico regolamento riportato nell'Allegato 2.

Con riferimento ai dipendenti, l'indirizzo seguito dalla SGR è quello di dare prevalenza alla componente fissa della retribuzione, non tralasciando la parte variabile attraverso l'istituzione di sistemi di incentivazione correlati al raggiungimento di obiettivi aziendali; l'intendimento è, pertanto, quello di riconoscere ai dipendenti una remunerazione proporzionata al contributo offerto in funzione degli obiettivi aziendali di volta in volta individuati, avuto riguardo anche al perseguimento del miglior interesse dei clienti.

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

- a) equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;
- b) competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici benchmark di mercato;
- c) meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- d) coerenza nel tempo, con riferimento ad obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite dalla SGR.

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

A) PARTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

La parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di incarichi ad elevata responsabilità di carattere continuativo);
- *benefit*: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate, ad esempio, a fidelizzare il dipendente o riconoscere una particolare prestazione; i *benefit* comprendono la concessione di buoni pasto per i giorni lavorativi di ciascun mese e, in alcuni casi, la concessione di un abbonamento di telefonia mobile;
- *welfare aziendale (per i soli dirigenti)*: si veda l'Allegato 2.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti, dei quadri

direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

B) PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

La retribuzione variabile, oltre a tenere conto dei principi di pari opportunità dei lavoratori, è finalizzata al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità/effettività dei risultati. In merito al funzionamento del sistema premiante e incentivante per i dipendenti appartenenti ai dirigenti, quadri direttivi ed alle aree professionali, si applicano le condizioni di attivazione e i criteri generali definiti nel paragrafo 5.

5.4. LA REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI

Direttore Generale

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione quale organo competente per la sua nomina e la determinazione delle sue attribuzioni ai sensi dell'art. 31 dello statuto sociale.

Tale compenso è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società ed è in ogni caso parametrato a onorari e remunerazioni di mercato.

Ad esso potrà essere riconosciuta una parte variabile che segue i criteri descritti nel paragrafo 5.

Al Direttore Generale vengono inoltre riconosciuti:

- la copertura assicurativa in materia di responsabilità civile degli organi societari;
- il rimborso delle altre spese documentate sostenute nell'esercizio del proprio mandato;
- la concessione in comodato d'uso di un telefono cellulare completo di abbonamento.

Consulenti Finanziari / referenti commerciali

Ciascun consulente finanziario è legato alla SGR da un contratto di agenzia sulla base del quale è incaricato a svolgere, tra l'altro, stabilmente (e senza rappresentanza), in via autonoma – per conto della SGR e, su indicazione della stessa, l'incarico di esercitare in qualità di monomandatario: (i) l'offerta fuori sede, ai sensi e per gli effetti degli articoli 30 e 31 del D.Lgs. 24.02.98 n° 58, e cioè la promozione ed il collocamento presso il pubblico di strumenti finanziari, servizi e prodotti offerti da 8a+, nonché (ii) l'attività di assistenza alla clientela affidata all'agente stesso.

La remunerazione dei consulenti finanziari è costituita da provvigioni di diversa natura. Le provvigioni riconosciute ai consulenti finanziari sono influenzate dalla tipologia di attività svolta.

La remunerazione dei consulenti finanziari viene definita in sede di contrattuale e può essere composta sia da una componente fissa sia da una componente variabile e suddivisa in:

1. componente "non ricorrente" equiparata alla remunerazione variabile;

2. componente "ricorrente" equiparata alla remunerazione fissa.

1. Alla componente "non ricorrente" si applicano le regole indicate al paragrafo 5.

2. Nell'ambito della cosiddetta componente "ricorrente", vale a dire della parte della remunerazione diversa da quella "non ricorrente", che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione rientrano oltre alla remunerazione "fissa" anche quelle provvigioni che maturano per effetto dell'attività di collocamento degli strumenti e servizi finanziari, riportati nell'allegato provvigionale di ciascun consulente. I relativi importi hanno come base di calcolo una percentuale del ricavo della SGR.

5.5 REMUNERAZIONE FUNZIONI DI CONTROLLO

La remunerazione del personale delle Funzioni di Controllo è prevalentemente fissa e adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti. Il personale delle Funzioni di Controllo può ricevere una remunerazione variabile che, coerentemente con le previsioni normative, è contenuta ed è comunque compresa entro il 30% della remunerazione fissa. Per il personale delle Funzioni di Controllo si utilizzano esclusivamente valutazioni non legate a parametri economico-finanziari; la remunerazione variabile è legata agli obiettivi di funzione ed è costruita in maniera tale da non compromettere l'indipendenza e da evitare possibili conflitti d'interesse.

6. Informativa

Le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nella Sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio.

La relazione di gestione degli OICVM, dei FIA e degli ELTIF riporta, tra l'altro, i seguenti elementi:

- la remunerazione totale, suddivisa nella componente fissa e variabile, corrisposta nell'esercizio dalla SGR al proprio personale, il numero dei beneficiari nonché, se del caso, la provvigione di incentivo corrisposta dagli OICVM o dai FIA o dagli ELTIF;
- la remunerazione totale, suddivisa nella componente fissa e variabile, del personale coinvolto nella gestione delle attività degli OICVM o del FIA o degli ELTIF;
- la remunerazione totale, suddivisa per le categorie di "personale più rilevante";
- la proporzione della remunerazione totale del personale attribuibile agli OICVM o ai FIA o agli ELTIF, con indicazione del numero di beneficiari;
- informazioni relative: alle modalità di calcolo della remunerazione; agli esiti del riesame periodico svolto dal Consiglio di Amministrazione, nonché alle eventuali irregolarità riscontrate; alle eventuali modifiche sostanziali rispetto alla politica di remunerazione adottata.

Inoltre, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento SFDR, la Società dovrà pubblicare sul proprio sito web le informazioni su come le politiche di remunerazione siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

Ai fini di dare un'adeguata informativa al personale circa i criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione, è prevista, la consegna della presente Policy a ciascun beneficiario.

L'Allegato 1 alla presente Policy prevede, per ciascun beneficiario:

- l'assegnazione di una percentuale che individua la quota parte di remunerazione variabile annuale massima potenzialmente percepibile da ciascuno ("Remunerazione Variabile"). Tale percentuale è riferita alla remunerazione lorda annua percepita da ciascun beneficiario;
- l'assegnazione dei parametri-obiettivo societari e di area/individuali (qualitativi e/o quantitativi), definiti secondo i criteri sopra determinati, ad ognuno dei quali è associato un valore percentuale che identifica la quota parte di Remunerazione Variabile potenzialmente percepibile ("Quota-Parte").

Ai fini della determinazione dell'*an* e del *quantum* della componente variabile, i parametri che concorrono alla definizione della *performance* della risorsa possono ricondursi a tre differenti tipologie: quelli quantitativi indicizzati all'andamento economico-finanziario aziendale; quelli quantitativi riferiti alla funzione di appartenenza nonché relativi alla specifica

attività svolta dalla risorsa eventualmente corretti per il rischio; quelli qualitativi, i.e. non economici, che attengono a risultati non finanziari, il cui perseguimento contribuisce alla creazione di valore per la Società. È possibile che ad alcune risorse non vengano assegnati tutti i parametri riconducibili alle tre categorie sopra descritte.

Per quanto concerne i parametri quantitativi, il raggiungimento dell'obiettivo determina l'individuazione della Quota-Parte potenziale in una logica di "tutto o niente".

Per i parametri qualitativi verrà effettuata una valutazione, documentata per iscritto, sulla base della seguente logica.

A ciascun parametro obiettivo verrà assegnato un punteggio che va da 0 a 10.

Il punteggio 6 corrisponde alla sufficienza non dà pertanto diritto alla corresponsione di nessun bonus. I punteggi che vanno dal 7 al 10 danno diritto pro-quota ad una parte della remunerazione variabile: ad esempio se ad un determinato parametro è associato il valore dell'8% una valutazione pari a 7 corrisponde al 2%, 8 al 4%, 9 al 6% e 10 all'8%.

Valori inferiori al 6 incidono negativamente (proporzionalmente) sugli altri obiettivi: ad esempio se per il citato parametro (fino all'8%) fosse raggiunto un punteggio pari 8 (4%) e per un altro parametro (fino al 16%) fosse raggiunto un punteggio pari a 5 (-4%) i due valori si compenserebbero generando uno 0%.

Se il punteggio complessivo del beneficiario derivante dalla sommatoria di tutti gli obiettivi raggiunti - societari, di area ed individuali - (*target*) fosse negativo o 0% questi verrà escluso dall'assegnazione di una eventuale remunerazione variabile.

Al Consiglio di Amministrazione spetta effettuare le valutazioni:

- dell'Amministratore Delegato;
- del Direttore Generale;
- delle Aree Investimenti;
- del personale delle Funzioni di Controllo.

All'Amministratore Delegato e al Direttore Generale (congiuntamente) spetta la valutazione del Responsabile Amministrativo / Outsourcer, e del restante personale sul quale non si esprime il Consiglio di Amministrazione.

Ciascun *target* commisurato alla remunerazione lorda di ciascun beneficiario identifica il valore massimo della remunerazione variabile potenzialmente percepibile da ciascun beneficiario (*target value*).

Il valore effettivamente erogato dipende dalla parametrizzazione del Monte Bonus deliberato dal Consiglio di Amministrazione per la sommatoria di tutti i *target value* individuali raggiunti dai beneficiari; ossia se il Monte Bonus definito non fosse sufficiente a coprire per interno la sommatoria dei *target value* individuali lo stesso verrà ripartito pro-rata sulla base dei citati valori monetari massimi potenziali.