



POLICY IN MATERIA DI POLITICHE RETRIBUTIVE

Revisione n°	03 – SGR
Autore Verifica:	Funzione Compliance
Autore Approvazione:	Consiglio di Amministrazione del 24/04/2024

Indice

1.	Premessa	3
2.	Governance della politica di remunerazione	4
3.	Principio di neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere.	6
4.	Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante e relativi esiti.....	7
5.	Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione	8
5.1.	Rapporto tra componente fissa e componente variabile	8
5.2.	Componente variabile della remunerazione	8
5.3.	Politica di fine anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica e politica pensionistica per il personale più rilevante.....	12
5.4.	Fringe benefit.....	13
5.5.	Ulteriori trattamenti - Piano di Welfare.....	13
6.	Remunerazione del personale.....	13
6.1.	Remunerazione del personale più rilevante.....	13
6.2.	Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	14
6.2.1.	Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.....	14
6.3.	Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	14
6.4.	Remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo	14
6.5.	Remunerazione del personale non rientrante tra quello più rilevante e dei collaboratori.....	15
6.6.	Principi generali per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.....	15
6.7.	Informativa	18

1. Premessa

La presente Politica di Remunerazione di IMPact SGR S.p.A. (di seguito anche la “SGR” o la “Società”) è stata predisposta sulla base della disciplina contenuta nel Regolamento Banca d’Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del decreto legislativo 24 febbraio 1998, nr. 58 e successive modificazioni (il “**Regolamento**”)¹, nonché ai sensi dello Statuto della Società.

Il documento definisce la politica di remunerazione della SGR, nell’ottica di garantirne la compatibilità con gli obiettivi, ivi inclusi gli obiettivi di sostenibilità, i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Società.

Segnatamente, la politica di remunerazione della SGR si pone l’obiettivo di assicurare, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti:

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

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

In particolare, la presente politica è stata elaborata in modo tale da assicurare che i clienti siano trattati in modo equo e che i loro interessi non siano danneggiati nel breve, medio e lungo periodo. A tal fine, la presente politica e le prassi retributive della SGR sono volte a mantenere un equilibrio tra le componenti fisse e variabili della retribuzione per servire al meglio gli interessi della clientela.

Ai sensi dell’art 43 e del paragrafo 4 dell’Allegato al Regolamento, le SGR applicano le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione coerentemente con le loro caratteristiche operative, la dimensione propria e quella degli OICR gestiti, l’organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità dell’attività svolta. In aggiunta le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sono strutturate in modo da garantire la coerenza con l’integrazione dei rischi di sostenibilità.

Sul punto si rileva che la SGR ha un patrimonio netto gestito² inferiore ai 5 miliardi di euro ed inoltre:

¹ La disciplina sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione delle SGR contenuta nel Regolamento – ed in particolare nell’Allegato 2 – dà attuazione alle direttive 2011/61/UE e 2014/91/UE e tiene conto degli orientamenti elaborati in sede europea, tra cui le linee guida dell’ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA e le linee guida dell’ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*).

² Calcolato secondo le modalità previste nel paragrafo 4 dell’Allegato 2 del Regolamento: “*Il patrimonio netto gestito è dato dalla somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio e dalle gestioni di portafogli e dalla gestione di fondi pensione di cui all’articolo 12 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*” e della relativa nota 7: “*Le gestioni conferite in delega o in convenzione sono incluse nel calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegante o conferente; quelle effettuate in delega o in convenzione non rilevano invece ai fini del calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegato o conferitario, fermo restando quanto previsto dalla nota 6*”.

- i) la SGR non ha emesso azioni o altri strumenti finanziari quotati su un mercato regolamentato italiano o estero e non è controllata da una società con azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero;
- ii) ha una complessità operativa limitata posto che gestisce 9 OICVM con asset under management per complessivi euro 400 milioni;
- iii) le quote degli OICR gestiti non sono ammesse alla negoziazione in alcun mercato regolamentato;
- iv) svolge il servizio di gestione di portafogli in misura limitata (alla data della di approvazione della presente policy sono in essere complessivamente nr. 38 rapporti) con masse complessive pari a 110 milioni di euro;
- v) commercializza quote e/o azioni di OICR.

In considerazione di quanto sopra, la SGR può avvalersi del principio di proporzionalità previsto nel paragrafo 4 dell'Allegato 2 del Regolamento e, pertanto, può disapplicare le seguenti previsioni:

- obbligo di erogare parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari il cui valore è correlato alle gestioni patrimoniali collettive e/o individuali;
- obbligo di differire almeno il 40% della remunerazione variabile per almeno 3 anni, fermo comunque il rispetto dello stesso principio di differimento, così come previsto nel par. 6.2, comma 4 dell'Allegato 2 del Regolamento;
- obblighi relativi agli eventuali benefici pensionistici discrezionali.

Inoltre, la SGR non è tenuta ad istituire un comitato remunerazioni (art. 44 del Regolamento) i cui compiti sono pertanto assolti dal Consiglio di Amministrazione, come meglio precisato nel successivo paragrafo.

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

2. Governance della politica di remunerazione

Il modello della *governance* retributiva mira ad assicurare la corretta gestione dell'iter di formulazione della politica di remunerazione e incentivazione - nel rispetto della normativa e con il coinvolgimento delle adeguate professionalità - e la completa supervisione delle prassi retributive da parte delle funzioni di controllo e degli organi sociali.

In conformità con le previsioni del Regolamento, le politiche di remunerazione sono approvate, su proposta del Consiglio di Amministrazione, dall'Assemblea ordinaria della SGR, con periodicità almeno annuale, al fine di tenere conto delle disposizioni normative tempo per tempo applicabili alla Società e delle eventuali modifiche intervenute nell'assetto proprietario, organizzativo ed operativo della stessa.

Più precisamente, il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante di cui al Regolamento e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- determina i sistemi di incentivazione e remunerazione del personale;
- determina i criteri per i compensi di tutto il "personale più rilevante" (ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o degli OICR gestiti), assicurando che il sistema di remunerazione e incentivazione di tali soggetti sia coerente con le scelte della Società in relazione alla assunzione dei rischi, della strategia, degli obiettivi di lungo periodo, dell'assetto del governo societario e dei controlli interni, nonché sia coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità;

- assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite;
 - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e degli OICVM che gestisce e degli investitori;
 - c) sia coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo in raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti (tra cui, in particolare, le funzioni Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit per quanto di competenza e la Direzione Finanziaria in *staff* all'Amministratore Delegato) nel processo di elaborazione e controllo della politica e delle prassi di remunerazione e incentivazione, assicurando l'efficacia del contributo e l'autonomia di giudizio di ciascuna funzione coinvolta;
- valida, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e accerta le altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

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

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

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

- il responsabile per la gestione delle **Risorse Umane**, l'Amministratore Delegato, gestisce l'*iter* di formulazione della politica di remunerazione e incentivazione, ed assicura il coordinamento delle funzioni rilevanti ciascuna per le proprie responsabilità; con il supporto del Direttore Finanziario procede alla declinazione degli obiettivi e all'identificazione del *bonus pool* disponibile e delle basi di riferimento in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati e dei *target* economico-finanziari;
- la Funzione **Compliance e Antiriciclaggio** supervisiona il processo decisionale per l'identificazione del personale più rilevante ed è responsabile per la valutazione della rispondenza della politica al quadro normativo, allo Statuto, ai codici di condotta e alle *policy* interne, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti, in particolar modo, nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione **Risk Management** contribuisce al processo di identificazione del personale più rilevante per la SGR e verifica il corretto allineamento del sistema remunerativo al profilo di rischio assunto

dalla SGR, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi;

- la Funzione **Internal Audit** verifica *ex post*, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con la politica approvata e la normativa di riferimento, informando gli Organi e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

Le funzioni aziendali di controllo della SGR collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze e in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza al Regolamento della politica e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Ai sensi del Regolamento e dello Statuto, l'**Assemblea**:

- con cadenza almeno annuale approva la politica di remunerazione e incentivazione a favore degli amministratori e dei sindaci, dei dipendenti, dei collaboratori della SGR;
- approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (ad esempio, piani di stock option);
- approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da riconoscere in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di numero massimo di annualità della remunerazione fissa da erogare e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto di quanto previsto per il personale più rilevante dal Regolamento.

All'Assemblea è sottoposta, a cura del Consiglio di Amministrazione, un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare. Tale informativa, 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, 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 e all'integrazione del rischio di sostenibilità;
- la conformità alla normativa applicabile;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e processi già approvati;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

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

3. Principio di neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere.

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

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

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

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

4. Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante e relativi esiti.

L'identificazione del personale più rilevante avviene - con cadenza annuale - in applicazione del Regolamento. Tale approccio prevede l'identificazione del perimetro utilizzando criteri qualitativi e quantitativi (e.g. responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative), volti ad individuare le figure le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SGR o degli OICR gestiti, in base al sistema di obiettivi di rischio definito dalla Società. Nel processo di identificazione del personale più rilevante sono inclusi anche i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

La procedura di identificazione e valutazione seguita dalla SGR prevede il coinvolgimento delle funzioni di seguito indicate ed i suoi esiti sono motivati e documentati a cura dell'Amministratore Delegato.

La responsabilità della procedura di identificazione è dell'Amministratore Delegato, responsabile per la gestione delle Risorse Umane.

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

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

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

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

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

In applicazione della normativa sopra richiamata, all'esito del processo di valutazione eseguito nel mese di aprile 2024 la Società ha individuato come appartenenti alla categoria del personale più rilevante i seguenti soggetti:

- membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
- il Direttore Investimenti;
- il Direttore Finanziario;
- Il Direttore Commerciale;
- i membri del Team di Gestione (6 persone, al momento dell'approvazione della presente versione della Politica);
- Consulenti abilitati all'offerta fuori sede (4 persone, al momento dell'approvazione della presente versione della Politica);
- il Responsabile del Trading Desk;
- la Responsabile dell'Ufficio Middle Office e Amministrazione Clienti;
- il Responsabile dell'Ufficio Sostenibilità;
- la Responsabile della Funzione Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio.

Non è stato escluso (né si intende presentare una notifica o istanza di esclusione) alcun membro del personale.

5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

5.1. Rapporto tra componente fissa e componente variabile

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

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

5.2. Componente variabile della remunerazione

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

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

A tal fine la SGR prevede che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione su base individuale di tutti i soggetti rientranti nell'applicazione della presente Policy non possa superare il 200% dell'importo complessivo dovuto a titolo di retribuzione fissa o compenso fisso³.

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

- indicatori di performance, corretti per l'esposizione ai rischi per la Società e per gli OICR gestiti, inclusi i rischi di sostenibilità, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta dal singolo soggetto;
- indicatori qualitativi che, in linea generale, valorizzano la disponibilità delle risorse sul lavoro, l'agire nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile, il raggiungimento degli obiettivi ESG (per i prodotti ex artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088).

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

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

L'ammontare complessivo della componente variabile ("bonus pool") è definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato, a partire dai risultati economici della SGR e

³ Sono fatti salvi gli ulteriori limiti previsti per alcune funzioni aziendali, richiamati nella sezione 6 della Policy.

tenendo conto anche di obiettivi qualitativi; è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SGR e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Il Consiglio di Amministrazione, nella determinazione del bonus pool, individua e valuta i parametri a cui rapportarne l'ammontare; in ogni caso, l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato. Il Consiglio di Amministrazione, nell'individuazione e valutazione dei parametri a cui rapportare l'ammontare della remunerazione variabile, tiene conto (ove applicabile) del grado di raggiungimento degli obiettivi ESG.

Resta fermo che l'eventuale attribuzione della componente variabile all'Amministratore Delegato, è sottoposta a valutazione e determinazione del Presidente, dei Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti correlando la remunerazione all'impegno, alle responsabilità assunte ed alle *performance* positive aziendali, nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed è allineata agli obiettivi ed alle strategie della SGR, ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione (con astensione dell'amministratore interessato), sentito il parere del Collegio Sindacale. Il Presidente e i Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti, si esprimono, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legata l'attribuzione della componente variabile e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi variabili.

La componente variabile della Remunerazione può essere corrisposta solo se tutte le seguenti condizioni sono verificate ("Gate di Accesso"):

- la SGR, per l'esercizio di riferimento, registri un EBITDA positivo;
- il patrimonio di vigilanza della SGR risulti superiore a 1,5 x rispetto ai requisiti patrimoniali minimi previsti da Banca d'Italia;
- sia stata data attuazione (per almeno ai 2/3 delle iniziative) al Piano d'azione approvato dal Consiglio di Amministrazione in merito all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei sistemi di governo e controllo, nel modello di business e nella strategia aziendale, nel sistema organizzativo e nei processi operativi, nel sistema di gestione dei rischi e nell'informativa al mercato come declinato, implementato e/o integrato per ciascun anno, sulla base delle deliberazioni assunte del Consiglio di Amministrazione.

A seguito della determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bonus pool complessivo, il l'Amministratore Delegato, sentiti i responsabili delle varie aree, ne determina l'allocazione fra le aree aziendali e tra le categorie professionali qualificabili come personale più rilevante, sulla base dei criteri previsti dalla presente policy.

Si precisa che allo stato attuale la SGR ha affidato in regime di esternalizzazione lo svolgimento della funzione di Internal Audit; tale Funzione è pertanto esclusa dalla componente variabile.

Di seguito si riportano i criteri che sono presi in considerazione per l'erogazione al personale dei compensi variabili ad eccezione di quelli per i quali viene dato dettaglio nei successivi paragrafi della presente policy:

- Amministratore Delegato: A) Criteri Qualitativi: (i) capacità organizzativa e di coordinamento con le diverse aree della SGR; (ii) supporto fornito al Consiglio di Amministrazione nella gestione degli adempimenti la cui responsabilità è in capo al Consiglio di Amministrazione medesimo; (iii) affidabilità e capacità di portare a compimento quanto richiesto dal Consiglio di Amministrazione. B) Criteri Quantitativi: (i) raggiungimento degli obiettivi reddituali previsti nel piano strategico approvato; C) Criteri Qualitativi ESG: (i) implementazione nella struttura aziendale di corrette prassi ESG; (ii) sviluppo di una cultura di sostenibilità all'interno della SGR; (iii) rispetto dei processi ESG adottati dalla Società anche da parte delle diverse *business unit*.

Tale incentivazione è determinata dal Presidente, ed è soggetta a correzione per il rischio; a tal fine è considerata la mappatura dei rischi della Società, con particolare riferimento a quelli operativi come

- i) la natura e quantità dei reclami ii) il contenzioso con clienti e fornitori iii) sopravvenienze e passività per errori di carattere operativo nonché iv) la valutazione di performance di tipo qualitativo nella capacità di aver gestito nel tempo specifici incarichi, iniziative e progetti affidati dal Consiglio di Amministrazione.
- il Direttore Finanziario: l'importo è determinato sulla base di (a) capacità organizzativa e di coordinamento con le diverse aree della SGR; (b) supporto fornito all'Amministratore Delegato e al Presidente nella gestione degli adempimenti legati al Consiglio di Amministrazione; (c) qualità del presidio alle funzioni e alle attività assegnate in outsourcing; (d) puntualità e qualità dell'informativa e dell'assistenza fornita alle funzioni di controllo; (e) lavoro svolto per garantire la continuità di funzionamento dei sistemi informativi della SGR; (f) affidabilità e capacità di portare a compimento quanto richiesto dall'Amministratore Delegato;
 - i membri del Team di Gestione: l'importo è determinato (a) sulla base dell'andamento degli OICR gestiti e/o in Advisory con specifico riferimento alle performance maturate, tenendo anche conto della dimensione del prodotto da gestire e del grado di raggiungimento degli eventuali obiettivi ESG (ove applicabile); (b) supporto alla Direzione Investimento nel definire le strategie di investimento complessive. In particolare, per ciascun membro del Team, la valutazione terrà conto della performance annuale e della volatilità dei prodotti gestiti dallo stesso. Per stabilire la componente variabile si applicherà la seguente metodologia: qualora la *performance* del prodotto sia inferiore al 20% della sua volatilità annualizzata non verrà elargita alcuna componente variabile. L'obiettivo quantitativo sarà raggiunto proporzionalmente tra il 50% e il 100% qualora la performance del prodotto risulterà compresa tra il 20% e il 50% della sua volatilità annualizzata e comunque, se la performance del prodotto sarà superiore al 50% della sua volatilità annualizzata, l'obiettivo quantitativo si considererà raggiunto al 100%. Nel caso di più prodotti gestiti da un membro del Team, il singolo prodotto contribuirà al raggiungimento dell'obiettivo quantitativo complessivo proporzionalmente alla sua massa di fine anno.

Per i prodotti ex artt. 8 e 9 del Regolamento (UE) 2019/2088 l'obiettivo quantitativo viene moltiplicato per un fattore moltiplicativo pari a 1,2 nel caso sia stato raggiunto con un miglioramento del livello di rischio ESG del prodotto e per un fattore di 0,8 nel caso sia stato raggiunto con un peggioramento del livello di rischio ESG. Il fattore moltiplicativo non si applica nel caso di invarianza del livello di rischio ESG del prodotto.

- il Responsabile del Trading Desk: l'importo è determinato sulla base (a) dell'efficacia delle attività di trading; (b) della numerosità degli errori commessi in sede di trasmissione degli ordini che non può superare il 3% degli ordini annuali trasmessi; (c) del supporto fornito al team di gestione; (d) del rispetto dei limiti operativi, regolamentari e normativi; eventuali segnalazioni di superamento dei limiti operativi agli Organi di Vigilanza non dovranno essere superiori a 1 al trimestre e dovranno essere opportunamente giustificate dal soggetto cui è attribuibile il superamento;
- la Responsabile dell'Ufficio Middle Office e Amministrazione Clienti: l'importo è determinato sulla base (a) dell'affidabilità, della tempestività e della capacità di portare a compimento le richieste della clientela: i reclami ricevuti dai clienti e riferiti all'attività svolta dall'ufficio non potranno essere di numero maggiore di 2 all'anno; (b) dell'analisi, dello sviluppo e della contabilizzazione delle operazioni relativamente agli OICR ed alle gestioni patrimoniali: gli errori non possono superare il 3% degli ordini annuali contabilizzati; (c) del corretto censimento delle anagrafiche titoli: gli errori di censimento non potranno superare il 3% delle nuove anagrafiche effettuate; (d) della correttezza

dell'inoltro delle segnalazioni di vigilanza alla Autorità: gli errori in termini di ritardi o di contenuto delle segnalazioni non potranno essere superiori a 1 al trimestre ;

- il Responsabile dell'Ufficio Sostenibilità: l'importo è determinato sulla base di (a) efficacia nell'individuare, nell'ambito della gestione degli asset, la metodologia e i criteri di sostenibilità ambientale e sociale da applicare alla selezione degli emittenti; (b) individuazione di ulteriori criteri extra-finanziari per la valutazione dei rischi extra-finanziari delle imprese, degli Organismi Sovranazionali e degli Stati; (c) supporto al Responsabile della Direzione Investimenti e ai singoli gestori nell'ambito del processo di implementazione delle strategie di gestione degli investimenti sostenibili.

Si precisa che la componente variabile sarà determinata tenendo conto per il 70% delle valutazioni qualitative e per il 30% di quelle quantitative (tra cui il raggiungimento degli obiettivi ESG) cosicché, qualora i criteri sopra esposti non siano soddisfatti o non lo siano pienamente, la componente variabile della remunerazione sarà ridotta corrispondentemente.

La SGR può adottare piani di incentivazione a lungo termine basati su un arco di tempo futuro pluriennale in linea con le previsioni di cui al Regolamento.

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

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

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

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

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

- l'applicazione di meccanismi di claw-back è effettuata solo al completamento del procedimento disciplinare, ove all'esito dello stesso siano accertate le condotte contestate e il soggetto interessato sia conseguentemente sanzionato.

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

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

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

Tra le ulteriori componenti della remunerazione variabile, la SGR può riconoscere retribuzioni legate alla permanenza del personale per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (cd. *retention bonus*), anche se non collegate a obiettivi di performance della SGR o degli OICR gestiti. Ove riconosciute sono corrisposte non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e sono considerate forme di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad esse applicabili. Inoltre, in casi eccezionali, purché siano rispettati i requisiti prudenziali, la SGR può riconoscere forme di remunerazione variabile garantita (cd. *entry bonus*) in relazione all'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego, nel rispetto del Regolamento. I sistemi di incentivazione del personale non sono basati solo su obiettivi commerciali, ma sono ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta nonché di tutte le disposizioni di auto-disciplina applicabili.

5.3. Politica di fine anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica e politica pensionistica per il personale più rilevante

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

In particolare, nella stipulazione di pattuizioni che prevedono il riconoscimento di pagamento o altri benefici in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, la SGR assicura il rispetto dei criteri e dei limiti fissati dall'Assemblea.

Tali importi, che sono soggetti ai requisiti previsti per la componente variabile della remunerazione previsti dal Regolamento, sono pattuiti dalla SGR tenendo conto della performance realizzata e dei rischi assunti dal soggetto interessato e dalla SGR, dei livelli patrimoniali e di liquidità di quest'ultima, nonché, tra l'altro, delle previsioni di legge, e del contratto o dell'accordo economico collettivo applicabile, della durata del rapporto intercorso, dell'ammontare della remunerazione fissa e di quella variabile, del ruolo ricoperto, delle motivazioni alla base della decisione della cessazione del rapporto e rischio di liti giudiziarie, dell'età e di altre eventuali particolari condizioni del membro del personale (es. la prossimità alla pensione).

Oltre all'indennità sostitutiva del preavviso ai sensi di legge e di contratto collettivo, in conformità con quanto deliberato dall'Assemblea, salva l'ipotesi di determinazione da parte di un soggetto indipendente (quali, ad esempio, un giudice, un arbitro), non potranno in ogni caso essere riconosciuti importi superiori a 5 annualità della remunerazione fissa e comunque per un importo massimo di 750.000 euro, fatti salvi limitati casi eccezionali, in cui è riconosciuta la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sulla base di una espressa motivazione, di derogare al predetto limite, fermo comunque un limite massimo rappresentato da ulteriori 2 annualità, con conseguente possibile corresponsione di un importo massimo pari a 1.050.000 euro.

Ove riconosciuti, tali compensi saranno erogati con modalità e tempi analoghi a quanto previsto per l'erogazione della remunerazione variabile per il personale più rilevante.

5.4. Fringe benefit

La SGR non riconosce ai dipendenti, inclusi i membri del personale più rilevante, fringe benefit ma può fornire strumenti di lavoro quali personal computer portatile e telefono cellulare ad uso promiscuo che non rientrano in alcuna forma di remunerazione del dipendente.

5.5. Ulteriori trattamenti - Piano di Welfare

Con l'obiettivo di offrire alla generalità dei lavoratori beni e servizi che contribuiscano a migliorare la qualità della vita degli stessi o quella dei propri familiari, così migliorando anche il clima aziendale e conseguentemente anche la produttività e l'impegno di ciascun lavoratore, la SGR ha introdotto, a favore di tutto il personale, un Piano di Welfare. Tale Piano, della durata annuale, prevede il riconoscimento a ciascun lavoratore di un credito welfare (in nessun caso commutabile in denaro), di valore pari a una percentuale (uguale per tutti i dipendenti) della retribuzione annua lorda di ciascun beneficiario, utilizzabile, attraverso una piattaforma *ad hoc*, per la fruizione di beni, servizi, o prestazioni - a scelta del singolo dipendente - rientranti nel campo dell'educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria o del culto di cui all'art. 100 TUIR e le altre provvidenze riconducibili alle fattispecie rientranti nell'art. 51 co.2 TUIR.

I trattamenti previsti dal Piano di Welfare sono riconosciuti sulla base di criteri prestabiliti che non creano incentivi alla assunzione di rischi e non rientrano nella remunerazione dei dipendenti.

6. Remunerazione del personale

La remunerazione del personale della SGR avviene nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti.

6.1. Remunerazione del personale più rilevante

È garantito il rispetto delle previsioni specificamente applicabili al personale più rilevante, secondo il criterio di proporzionalità. Essendo la SGR un gestore "non significativo", come chiarito in Premessa, con riferimento alla componente variabile della remunerazione la SGR non applica, neppure al personale più rilevante, le previsioni di cui al paragrafo 6.2 dell'Allegato 2 al Regolamento, punti 3 e 4 (in quest'ultimo caso, tuttavia, rispettandone i principi), e 7.1.

Con riferimento al personale più rilevante, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, una quota almeno pari al 20% della componente variabile della remunerazione è soggetta a un periodo di differimento su complessivi 2 anni (10% decorso il 1° anno e 10% decorso il 2° anno). Ove gli importi riconosciuti siano particolarmente significativi, ossia superiori a Euro 450.000, una quota pari ad almeno il 30% della remunerazione variabile è assoggettata a un periodo di differimento, secondo i medesimi termini di cui sopra (15% decorso il 1° anno e 15% decorso il 2° anno). Ove importi superiori a tale somma siano corrisposti a soggetti apicali (i.e. consiglieri esecutivi, i responsabili delle principali aree di business e di quelle con maggior profilo di rischio, responsabili di funzioni aziendali, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo), il periodo di differimento è su complessivi 2,5 anni (10% decorso il 1° anno, 10% decorso il 2° anno e il 10% decorsi 2,5

anni). Il valore degli importi ritenuti particolarmente significativi è aggiornato dalla SGR con cadenza almeno triennale.

6.2. Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

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

In aggiunta al compenso fisso, a favore dei consiglieri di amministrazione possono essere previsti altresì compensi variabili, nel rispetto di quanto previsto dalla presente politica e dal Regolamento.

La remunerazione dei consiglieri non esecutivi è esclusivamente fissa ed è commisurata alle responsabilità assunte e all'impegno connesso al ruolo rivestito.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è costituito da 7 membri, di cui 2 sono amministratori indipendenti. Un consigliere non indipendente esercita la rispettiva carica a titolo gratuito, in esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato con la SGR, per il quale percepisce un compenso dato dal rapporto di lavoro.

6.2.1. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Agli amministratori investiti di particolari cariche, nel rispetto dello Statuto e delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea che stabilisce l'importo complessivo aggiuntivo da destinare a tali amministratori, è riconosciuto un ulteriore compenso fisso in funzione delle deleghe attribuite che viene stabilito dal Consiglio di Amministrazione (con astensione dell'amministratore interessato), sentito il parere del Collegio Sindacale.

Agli amministratori investiti di particolari cariche, può altresì essere riconosciuta una remunerazione variabile.

L'eventuale attribuzione della componente variabile agli Amministratori investiti di particolari cariche, è sottoposta a valutazione e determinazione del Presidente, dei Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti correlando la remunerazione all'impegno, alle responsabilità assunte ed alle *performance* positive aziendali, nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed è allineata agli obiettivi ed alle strategie della SGR, ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione (con astensione dell'amministratore di volta in volta interessato), sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

6.3. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di controllo è stabilita dall'Assemblea ed è esclusivamente fissa.

6.4. Remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

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

Per i componenti delle funzioni aziendali di controllo in essere, tutti appartenenti al personale più rilevante, ove prevista una componente variabile della remunerazione, la misura massima della stessa non supera un

terzo della remunerazione fissa. L'erogazione della componente variabile della remunerazione dipende dal raggiungimento di obiettivi coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati delle aree soggette al loro controllo, in nessun caso collegati a risultati economici. Sono in ogni caso rigorosamente rispettate tutte le previsioni di cui ai paragrafi 4.2 e 5.1.

A favore delle funzioni di controllo esternalizzate sono previsti compensi esclusivamente fissi.

6.5. Remunerazione del personale non rientrante tra quello più rilevante e dei collaboratori

Al personale dipendente della SGR non rientrante tra quello più rilevante è riconosciuta una retribuzione fissa, in misura tale da riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità pertinenti in funzione dell'inquadramento in osservanza del contratto collettivo applicato. Il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere, a favore dei dipendenti, sistemi di incentivazione variabile annuali, che prevedano l'erogazione di bonus in misura proporzionale al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi fissati di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni di cui al paragrafo 4.2 e del Regolamento. In casi eccezionali, al ricorrere di tutte le condizioni previste dal Regolamento e nel rispetto delle stesse, possono essere riconosciuti entry bonus.

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

6.6. Principi generali per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Il sistema di remunerazione riferito ai "Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede", facenti parte della rete commerciale della Società, tiene conto del fatto che gli stessi prestano la loro attività a vantaggio della Società sulla base di un rapporto di agenzia/mandato avente caratteristiche differenti rispetto al contratto di lavoro subordinato.

I sistemi di remunerazione e di incentivazione dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede devono in ogni caso perseguire le finalità di prudente gestione del rischio sottese al Regolamento in coerenza con la natura e l'entità dei rischi propriamente riconducibili alla loro attività, nonché con la forma normalmente provvisoria della loro remunerazione.

L'attività svolta dai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede è, pertanto, remunerata sulla base di singole tabelle provvisoriale⁴, che possono differenziare l'una dall'altra a seconda delle diverse caratteristiche dei prodotti, della trattativa al momento dell'inserimento in Società, dei risultati raggiunti e della *seniority* del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede stesso (anzianità, professionalità, ammontare di portafoglio ecc).

La remunerazione dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede è legata alla natura autonoma del rapporto di lavoro. Ai fini dell'applicazione delle previsioni contenute nel Regolamento⁵ i concetti di

⁴ Accluse ai contratti sottoscritti dai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede stessi.

⁵ Si è tenuto altresì conto dei principi individuati nelle "Linee guida in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede" di Assoreti e nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 settembre 2013 e s.m.i.

“retribuzione fissa” e di “retribuzione variabile” sono sostituiti dai concetti, rispettivamente, di “componente ricorrente” e di “componente non ricorrente” della remunerazione.

Remunerazione ricorrente

Si considerano “ricorrenti” tutti i compensi fissi e provvigionali – di sottoscrizione come di gestione – determinati in collegamento al volume della raccolta (lorda e/o netta) e/o delle masse e/o di qualsivoglia altro parametro connesso agli affari procurati dal consulente finanziario e non aventi una specifica valenza incentivante. Rientrano in tali compensi:

- i. le provvigioni derivanti dalle varie tabelle provvigionali;
- ii. le provvigioni integrative indirette (over) erogate per attività di Team Manager;
- iii. le provvigioni aggiuntive a fronte di accordi individuali (ad es. accordi temporanei a fronte dell’inserimento del nuovo consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede nella rete commerciale);
- iv. integrazioni provvigionali e maggiorazioni provvigionali temporanee nel corso del rapporto di agenzia non aventi una valenza incentivante;
- v. le provvigioni derivanti dalla trasferibilità del portafoglio clienti in caso di interruzione del rapporto di agenzia;
- vi. le provvigioni aggiuntive calcolate sulla raccolta netta apportata dal consulente finanziario;
- vii. i benefit la cui assegnazione è correlata alla categoria di appartenenza e al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della remunerazione e non correlata alle *performance* (ad esempio telefono cellulare, computer portatile, autovettura, foresteria, abbonamenti a parcheggi, coperture assicurative, iscrizione a club esclusivi).

In tal senso pertanto:

- a) la preventiva programmazione contrattuale, all’inizio del rapporto o in un momento successivo, di una variazione nel tempo delle aliquote applicate alle suddette provvigioni per effetto del decorso di termini prestabili e/o dell’avanzamento del profilo non fa venir meno la classificazione delle stesse come “ricorrenti”;
- b) la mera revisione delle aliquote provvigionali effettuata nel corso del rapporto è in sé neutra rispetto alla classificazione delle relative provvigioni come ricorrenti;
- c) gli importi fissi corrisposti nella fase di avvio del rapporto o in una fase successiva con la finalità di sostegno dell’attività o del reddito del consulente finanziario – anche a titolo di rimborso di spese documentate inerenti all’attività del consulente finanziario – sono di norma attratti allo stesso regime della remunerazione ricorrente. Allo stesso modo anche il minimo garantito è assoggettato al regime della remunerazione ricorrente, ove sia attribuito con la suddetta finalità di sostegno, per tale intendendosi l’integrazione delle provvigioni maturate dall’agente fino a concorrenza di una soglia predefinita;
- d) il compenso periodico fisso del *manager* rientra nella componente ricorrente della remunerazione se è previsto nell’ambito dell’incarico di supervisione e coordinamento, anche in contropartita di un incarico di formazione dei consulenti finanziari coordinati;
- e) le *over* corrisposte al *manager* remunerano l’attività di promozione indiretta svolta attraverso il reclutamento, la supervisione e il coordinamento di altri consulenti finanziari e, costituendo quota parte delle provvigioni ricorrenti spettanti a tali consulenti finanziari, hanno anche esse natura ricorrente.

Remunerazione non ricorrente

Si considerano “non ricorrenti” i compensi di natura incentivante, anche non monetari, che maturano per il singolo consulente finanziario o per l’intera rete o per una parte di essa, anche sulla base di un *contest*, in dipendenza della realizzazione di un obiettivo commerciale (come il raggiungimento ad una certa data di un determinato livello di raccolta lorda o netta relativa a determinate categorie di prodotti) o di altro tipo (come la permanenza nella rete sino ad una certa data). Rientrano in tali compensi:

- i. le provvigioni legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti e/o erogate sulle base di risultati effettivamente raggiunti e in dettaglio:
 - maggiorazioni provvigionali temporanee nel corso del mandato correlate ad obiettivi di raccolta e/o di sviluppo clientela;
 - provvigioni integrative indirette (over) erogate al Team Manager correlate ad obiettivi di raccolta e/o di sviluppo clientela;
 - integrazioni provvigionali, o provvigioni minime, nel corso del mandato o una *tantum* correlate allo sviluppo della clientela;
 - l’*entry bonus* per i nuovi consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede erogato nel primo anno di rapporto;
- ii. benefici assicurativi discrezionali o legati a criteri emanati annualmente che fissano l’accesso alle coperture assicurative in base al totale ed alla tipologia del portafoglio della clientela riconducibile al consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede;
- iii. *retention bonus* legati alla permanenza del personale per un determinato periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento.

Resta fermo che l’*entry bonus* garantito pagato dalla Società *una tantum* al consulente finanziario al momento dell’avvio del rapporto e limitatamente al primo anno di attività non è soggetto alle norme sulla struttura della remunerazione variabile contenute nel precedente paragrafo 5.2.. Ove venisse corrisposto anche oltre la prima annualità, esso sarebbe altresì assoggettato, alle citate norme sulla struttura della remunerazione variabile.

La Società evita di introdurre forme di remunerazione, provvigionali e non, tese ad eludere l’applicazione delle norme prudenziali sulla remunerazione “non ricorrente”.

La determinazione (*ex ante*) e la correzione (*ex post*) dei compensi erogati al personale devono tener conto di indicatori di rischiosità operativa (al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti), dei rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Società e devono inoltre favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela. Al fine di assicurare che il sistema di incentivazione tenga conto di tali rischi attuali e prospettici, l’erogazione della eventuale componente non ricorrente ai Consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede è parametrata agli obiettivi di seguito riportati:

- a) Obiettivi Quantitativi: raccolta netta annuale positiva procurata dallo stesso Consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede;
- b) Obiettivi Qualitativi: (i) assenza di reclami della clientela riferibili all’operato del consulente finanziario;(ii) assenza di sanzioni amministrative o contrattuali applicate al consulente finanziario;(iii) assenza di condanne anche non definitive alla restituzione di somme o al risarcimento di danni

alla clientela in dipendenza di fatti ascrivibili al consulente finanziario; (iv) rispetto dei processi ESG adottati dalla Società.

La determinazione dell'ammontare complessivo della remunerazione non ricorrente assegnata deve tener conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della Società. A tal fine alla remunerazione non ricorrente dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede si applica il Gate di Accesso stabilito nel precedente paragrafo 5.2 e il processo di determinazione del *bonus pool* ivi previsto. Resta fermo che nell'allocazione del bonus pool tra i vari Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede il Consiglio di Amministrazione, con parere motivato, può tener conto delle provvigioni complessive della remunerazione ricorrente concordate con i singoli Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, privilegiando e favorendo quindi, un'allocazione a favore di quei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede che abbiano una percentuale della componente ricorrente meno incisiva.

Le componenti non ricorrenti della remunerazione del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede sono altresì sottoposte al medesimo rapporto tra la componente variabile e fissa nonché ai meccanismi di *malus* o di *claw-back* previsti nel precedente paragrafo 5.2.

La remunerazione non ricorrente dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede identificati come personale più rilevante, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, è soggetta per una quota almeno pari al 50% a un periodo di differimento su complessivi 2 anni (25% decorso il 1° anno e 25% decorso il 2° anno). Ove gli importi riconosciuti siano particolarmente significativi, ossia superiori a Euro 450.000, una quota pari ad almeno il 60% della remunerazione variabile è assoggettata a un periodo di differimento di su complessivi 2 anni (30% decorso il 1° anno e 30% decorso il 2° anno).

6.7. Informativa

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