

Anthilia
Capital Partners
sgr spa

Sede legale
C.so di Porta Romana 68
20122 Milano, Italia
Tel. +39 02.97386101
Fax +39 02.97386100

Via Bertoloni 55
00197 Roma, Italia
Tel. +39 06.45496450
Fax +39 06.45496462

Via Guerrazzi 28/3
40125 Bologna, Italia
Tel. +39 051.2960714
Fax +39 06.2961149

Partita IVA, Codice fiscale,
Reg. Imp. MI 05855780960
R.E.A. n. 1854148
Iscr. Albo SGR n. 41 e 117
Cap. soc. € 5.371.440,00 iv.
info@anthilia.it, www.anthilia.it

Aderente al Fondo Nazionale
di Garanzia



INFORMAZIONI IN TEMA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

PREMESSA

Il presente documento fornisce un'informazione agli investitori sulle politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione (la "Policy di remunerazione") adottate da Anthilia Capital Partners SGR ("Anthilia" o "SGR" o la "Società") per tutto il personale, in conformità al Regolamento Congiunto, come da ultimo modificato in data 27 aprile 2017.

La disciplina sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione, di cui agli articoli 35-40 e all'Allegato 2 "Prassi di remunerazione e incentivazione" del Regolamento Congiunto, dà attuazione alla Direttiva 2011/61/UE ("Direttiva AIFM") e alla Direttiva 2014/91/UE ("Direttiva UCITS V"), tenendo conto degli orientamenti elaborati dall'ESMA in materia di sane politiche retributive.

Le disposizioni in discorso si applicano sia al personale che svolge attività di gestione collettiva del risparmio sia al personale impegnato nella prestazione di servizi e attività di investimento.

In materia di politiche di remunerazione, il principio guida è dettato dall'art. 36 del Regolamento Congiunto, ai sensi del quale "I gestori adottano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi e che non incoraggiano un'assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio, il regolamento, lo statuto o altri documenti costitutivi degli OICVM e dei FIA gestiti. La politica di remunerazione e incentivazione è altresì coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti. Le politiche e prassi di remunerazione riguardano sia la componente fissa sia quella variabile della remunerazione".

Questo principio base è stato sviluppato in una serie di previsioni estremamente articolate che costituiscono la struttura fondante della politica remunerativa e devono essere applicate in base a criteri che ne consentano un'implementazione appropriata.

La Policy di remunerazione rappresenta lo strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine ed è stato predisposto con l'obiettivo di creare valore nel tempo, attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata al merito e alla performance.

In particolare, la Policy ha i seguenti obiettivi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi condotta non improntata al rispetto di criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela o che possa comportare eccessive esposizioni a rischi reputazionali;
- allineare il sistema retributivo alla strategia, agli obiettivi e agli interessi della SGR, degli OICR gestiti o degli investitori nonché alle politiche di prudente gestione del rischio;
- rendere il sistema retributivo compatibile con i livelli di capitale e liquidità della SGR, in modo da non esporre la Società a rischi finanziari o operativi inopportuni;
- orientare la politica retributiva ai risultati aziendali di medio-lungo periodo;
- prevenire possibili conflitti di interesse che potrebbero portare il personale più rilevante a privilegiare i propri interessi;
- accrescere il grado di trasparenza verso azionisti, clienti, dipendenti e Autorità di Vigilanza.

La politica di remunerazione ed incentivazione della SGR viene approvata dall'Assemblea e riesaminata, con periodicità almeno annuale, dal Consiglio di Amministrazione, con il contributo dei consiglieri non esecutivi, che è anche responsabile della sua attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Le funzioni di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci.

SEZIONE I – INQUADRAMENTO E DEFINIZIONI

1. Nozione di remunerazione

La Policy di remunerazione si basa sul concetto di “remunerazione”, intendendosi per esso ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dalla SGR al proprio personale, direttamente o indirettamente, a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale medesimo.

La remunerazione si suddivide in fissa (pagamenti o benefici che non tengono conto dei risultati) e variabile (pagamenti o benefici supplementari che dipendono dalla performance della SGR o degli OICR o da altri parametri, quali ,ad esempio, periodo di permanenza).

Rientrano nel concetto di remunerazione variabile:

- i) i “carried interests”, vale a dire le parti di utile di un OICVM o un FIA percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso;
- ii) i “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per essi quelli accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla SGR per la generalità del personale; la SGR allo stato non riconosce benefici pensionistici di tipo discrezionale;
- iii) i “golden parachute”, vale a dire compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica; allo stato attuale la SGR non ha pattuizioni in tal senso;
- iv) i “welcome bonus”, ovvero remunerazioni variabili corrisposte in fase di avvio del rapporto di lavoro/di collaborazione (e limitatamente al primo anno); allo stato attuale la Società non utilizza e non intende utilizzare welcome bonus.

La remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive della Policy di remunerazione e delle disposizioni vigenti.

2. Personale e personale più rilevante

Rientrano nella nozione di “personale” i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e collaboratori del gestore e gli addetti alle reti distributive esterne.

Al “personale più rilevante” – intendendo per esso le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o dell’OICVM o del FIA – si applicano regole di remunerazione e incentivazione più rigorose.

La SGR è tenuta ad identificare il “personale più rilevante”; la normativa vigente definisce i criteri da seguire e suggerisce i principi cui fare riferimento.

Lo svolgimento di tale processo, affidato al Consigliere Delegato, che si confronta con la funzione di Compliance, è basato sull’analisi delle singole posizioni individuali con lo scopo di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzioni di rischi rispetto alla SGR e agli OICR gestiti. Tale processo di identificazione 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 o degli OICR gestiti.

Il processo di valutazione e i suoi esiti sono opportunamente motivati e formalizzati.

Ai fini dell’individuazione del “personale più rilevante” sono state incluse le risorse identificate come tali a livello normativo e sono state analizzate le posizioni individuali sulla base di criteri di rilevanza quantitativa (remunerazione complessiva percepita nell’esercizio precedente) e qualitativa (presidio dell’attività di business e/o presenza di deleghe operative, responsabilità gestorie o di controllo, livello gerarchico occupato, possibilità di generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale della SGR, degli OICVM o dei FIA, assunzione di rischi specifici).

Il processo di identificazione è oggetto di riesame almeno annuale, in occasione della periodica revisione della politica di remunerazione della SGR, fatti salvi, oltre ad eventuali modifiche normative, cambiamenti dell’organigramma e/o delle posizioni individuali (come responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative) che potranno richiedere l’effettuazione di nuove valutazioni da parte della SGR.

3. Principio di proporzionalità

I gestori sono tenuti ad elaborare e attuare politiche e prassi remunerative che siano coerenti con le proprie caratteristiche, le dimensioni proprie e degli OICVM/FIA gestiti, l’organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità dell’attività svolta.

In particolare, in base al principio di proporzionalità, possano essere disapplicate le disposizioni relative a:

- istituzione Comitato Remunerazioni; ne consegue che tutte le funzioni che la normativa di riferimento attribuisce al Comitato Retribuzioni sono rimesse al Consiglio di Amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi;
- remunerazione variabile corrisposta in strumenti finanziari, nella misura pari ad almeno il 50%;
- sistemi di pagamento differito, per una quota almeno pari al 40% della remunerazione variabile (60% con riferimento alle aree aziendali con maggior profilo di rischio);
- periodo di differimento minimo di tre-cinque anni;
- benefici pensionistici discrezionali.

Nell'applicazione dei criteri di proporzionalità, si è tenuto conto di:

- 1) Dimensioni: gli Asset under Management riferibili ai fondi gestiti, inclusi gli OICVM gestiti in delega, si attestano ben al di sotto di un quinto della soglia di sicura significatività di 5 miliardi di euro indicata dal Regolamento Congiunto; si ritiene inoltre che i portafogli gestiti dalla SGR, anche se considerati unitariamente, abbiano una rilevanza sistemica comunque contenuta;
- 2) Organizzazione interna: né la SGR né gli OICR dalla stessa gestiti sono quotati in mercati regolamentati; la SGR si avvale di un numero di risorse (tra dipendenti e collaboratori, inclusi i partners) non significativo, presenta un'articolazione organizzativa snella e non ha succursali;
- 3) Natura, portata e complessità delle attività: per quanto riguarda i FIA, si osserva che non fanno ricorso alla leva finanziaria, che la clientela è rappresentata da investitori istituzionali e, infine, il periodo di sottoscrizione si è concluso per entrambi; per quanto riguarda gli OICVM, si evidenzia invece che, eccetto che per un comparto, vengono utilizzati esclusivamente derivati ETD. I servizi di gestione di portafogli e di consulenza in materia di investimenti e l'attività di commercializzazione di OICR di terzi non costituiscono il core business attuale della Società.

SEZIONE II – SOGGETTI COINVOLTI E RELATIVI POTERI E COMPETENZE

Nel processo volto alla definizione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione assumono rilievo i seguenti organi e funzioni della SGR: l'Assemblea dei Soci; il Consiglio di Amministrazione; il Collegio Sindacale; le Funzioni aziendali di controllo.

4. Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci, ferme restando le competenze alla stessa attribuite ai sensi dello Statuto, stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati; approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (ad esempio, stock option); approva l'entità di un eventuale compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute). La Società non ritiene, allo stato attuale, applicare in alcun caso tali forme di remunerazione e, pertanto, attribuisce all'Assemblea non solo la definizione dei criteri per la determinazione di tale tipologia di compenso, ma la gestione nel suo complesso (identificazione del personale, quantificazione e limiti).

L'Assemblea approva e adotta la Policy su proposta del Consiglio di Amministrazione; l'approvazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

L'Assemblea riceve dal Consiglio di Amministrazione sia un'informativa ex-ante, sia un'informativa ex-post, e viene portata a conoscenza degli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni aziendali di controllo in materia di remunerazione.

5. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea per la relativa approvazione, mantiene e riesamina, con periodicità almeno annuale, i sistemi di remunerazione e incentivazione per le varie categorie di personale, assicurandone la 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. In tale ambito, ove ritenuto opportuno, il Consiglio di Amministrazione si avvale di consulenti esterni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della corretta attuazione della Policy di remunerazione e assicura che la stessa sia adeguatamente documentata, accessibile all'interno della struttura aziendale e trasmessa all'Assemblea per le deliberazioni alla stessa richieste.

Il Consiglio di Amministrazione (i) è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici; (ii) verifica la coerenza della Policy rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo della SGR; (iii) valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle Policy da sottoporre al vaglio dell'Assemblea e (iv) approva l'informativa per l'Assemblea relativa all'attuazione della Policy medesima.

Il Consiglio di Amministrazione cura la definizione e attuazione del processo di autovalutazione del "personale più rilevante" e propone modifiche alle Policy a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento.

La SGR, tenuto conto del principio di proporzionalità, non ha istituito il Comitato Remunerazioni; le relative funzioni sono pertanto svolte dallo stesso Consiglio di Amministrazione che, *inter alia*, vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale e assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Consiglio di Amministrazione riceve dalle strutture aziendali competenti apposita informativa inerente allo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione in favore dei diversi ruoli aziendali, e ai controlli effettuati sull'attuazione delle Policy e le eventuali proposte di modifica delle medesime.

6. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è l'organo avente funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto nonché di controllo sulla gestione; in particolare, esprime il proprio parere in merito alle remunerazioni degli amministratori.

7. Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali competenti (in particolare le funzioni di Risk Management e Compliance) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Le funzioni di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa in tema di politiche e prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento. Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

La Funzione Risk Management collabora al fine di valutare la coerenza della struttura della remunerazione variabile rispetto al profilo di rischio della SGR e degli OICR gestiti, assicurando che tenga conto del livello di risorse patrimoniali e della liquidità necessari a far fronte alle attività intraprese, valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi. La Funzione di Risk Management inoltre valuta che la componente variabile della remunerazione sia parametrata a indicatori di performance della SGR e degli OICVM e dei FIA

gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte preferibilmente pluriennale (cd. ex-ante risk adjustment).

La Funzione Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché del Codice Etico adottato dalla SGR, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

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

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti.

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

SEZIONE III – STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

La SGR mira ad attrarre, motivare e mantenere le migliori competenze e si basa su principi sia di equità retributiva tra ruoli simili, sia di differenziazione dei ruoli in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti. Tiene altresì conto delle competenze professionali richieste, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato.

A meno che non sia diversamente disposto, la remunerazione riconosciuta a tutto il personale si articola in una componente fissa e in una componente variabile, definita anche componente di incentivazione.

In osservanza del principio di sostenibilità, come già stabilito nei patti parasociali vigenti, viene confermato il principio in base al quale la remunerazione variabile dei partners professionali è corrisposta o attribuita solo se è sostenibile rispetto alla situazione economico-finanziaria della SGR.

Il pacchetto retributivo che la SGR mette a disposizione del proprio personale è bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle componenti di seguito indicate: remunerazione fissa; remunerazione variabile (anche ai fini di retention e attraction); benefit.

8. Remunerazione fissa

La componente fissa comprende la retribuzione annua lorda e i benefit (comuni a tutti i dipendenti o a seconda dell'inquadramento o di particolari necessità) e è determinata in considerazione del ruolo ricoperto, di eventuali responsabilità assegnate, oltre che dell'esperienza e della competenza maturata dalla singola risorsa.

Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla risorsa, la cui posizione è definita in base al ruolo, al contributo richiesto, al livello nell'organizzazione e al profilo atteso in termini di capacità ed esperienze.

La rilevanza della componente fissa rispetto alla remunerazione complessiva è determinata a un livello tale da ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio e da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio-lungo termine.

9. Remunerazione variabile

La componente variabile mira a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel medio-lungo periodo della SGR e i risultati individuali ottenuti dal personale.

La remunerazione variabile si sostanzia in bonus, consistenti in erogazioni una tantum alle risorse che si sono distinte per prestazioni di significativo rilievo, in ottica di motivazione e di retention.

Nei casi in cui è prevista la corresponsione di una componente variabile basata su parametri di tipo qualitativo, i criteri su cui si basano le valutazioni discrezionali sono chiari e predeterminati, l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato e, ove necessario, la valutazione dei risultati è eseguita lungo un periodo di tempo appropriato al ciclo di vita e/o di investimento degli OICR gestiti.

Nel caso del "personale più rilevante" che non si occupa della gestione di OICR, il periodo di valutazione della performance considerato ai fini della determinazione della componente variabile è almeno annuale.

Le valutazioni condotte per ciascun dipendente/collaboratore sono formalizzate dal Consigliere Delegato con il supporto dei responsabili di unità operativa.

Ai fini dell'allocazione e dell'attribuzione della componente variabile, la SGR tiene conto dei rischi generati per la SGR e per gli OICVM e i FIA gestiti, dei loro risultati, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali; i criteri, finanziari e non finanziari, usati per misurare i rischi e la performance sono, inoltre, il più possibile coerenti con il livello decisionale della singola risorsa.

Si precisa che qualsiasi importo erogato potrà essere oggetto di claw-back se la prestazione in oggetto dovesse risultare realizzata mediante un comportamento viziato da dolo o colpa grave del personale, per quanto legalmente applicabile.

È fatto esplicito divieto a tutto il personale di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione (hedging strategies) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione e incentivazione adottati dalla SGR. In tale ambito la SGR chiede al personale interessato di attestare periodicamente che non si avvalga di tali strategie.

10. Rapporto tra componente fissa e variabile

La SGR ha stabilito dei limiti all'incidenza della parte variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, in modo sufficientemente granulare per categorie di personale.

Non sono previste forme di incentivazione variabile per le risorse inquadrare con contratto di agenzia o mandato di consulenza finanziaria.

Deroghe rispetto a quanto stabilito, ove ragionevolmente motivate e se correlate all'andamento particolarmente positivo della Società e in applicazione dei criteri di determinazione normalmente adottati, devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione e portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'Assemblea e del Collegio Sindacale.

11. Vincolo di investimento della retribuzione variabile

Sebbene sulla base degli esiti del processo di autovalutazione in merito all'applicazione del principio della proporzionalità la SGR ritenga di poter declinare alle regole più stringenti previste dal Regolamento Congiunto, ha prudenzialmente deciso di adottare le previsioni di seguito descritte. In particolare, per i soggetti

che sono direttamente coinvolti nel processo di gestione si prevede che la quota di componente variabile sia soggetta a vincolo di investimento per una quota pari al 40% dell'ammontare eccedente la componente fissa in quote OICVM gestiti dalla Società.

Alla remunerazione rappresentata da OICVM si applica un periodo di mantenimento ("retention period") di un anno, inteso come il periodo in cui la remunerazione già riconosciuta ed erogata sotto forma di strumenti finanziari non può essere ceduta.

I principi sopra esposti non si applicano ai compensi variabili determinati in relazione alla gestione dei FIA nei limiti in cui questi siano corrisposti sulla base del rendimento a chiusura del FIA in oggetto o, se discrezionali, qualora non superino la misura del 50% della remunerazione fissa.

12. Sistemi di malus sulla retribuzione variabile e meccanismi di claw back

La remunerazione variabile, in contanti o in azioni o quote di OICR, può essere soggetta a meccanismi di correzione ex post di malus e claw back (ex post risk adjustment).

Le clausole di malus sono pattuizioni, applicabili solo ai pagamenti differiti, che consentono l'adeguamento della remunerazione variabile ai risultati della SGR e del singolo e possono portare alla riduzione e/o all'annullamento della componente variabile.

Le clausole di claw-back sono invece pattuizioni che consentono la restituzione della remunerazione variabile e operano anche per i pagamenti differiti. Tali clausole di claw-back coprono le seguenti fattispecie:

- comportamenti personali da cui è derivata una perdita significativa per la SGR;
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale a danno della SGR.

In generale, la SGR non compenserà le riduzioni derivanti dall'applicazione dei meccanismi di correzione con altri meccanismi di remunerazione.

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

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 del gestore e dei fondi che gestisce.

A tutto il personale dipendente è riconosciuto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa in tema di rapporti di lavoro, mentre non è previsto il riconoscimento di benefici pensionistici discrezionali.

Con riferimento al "personale più rilevante", gli eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachute) sono collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti, in linea con quanto previsto per la componente variabile della remunerazione.

Tali compensi potranno essere approvati solo dall'approvazione dell'Assemblea dei soci tenendo tra l'altro conto della durata del rapporto di lavoro o della carica, delle motivazioni della cessazione, del ruolo e della posizione ricoperti dal "personale più rilevante", salva comunque la valutazione di ciascun singolo caso.

Dall'applicazione dei principi di cui sopra sono esclusi i compensi pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino specifiche condizioni previste dal Regolamento Congiunto.

SEZIONE IV – DISPOSIZIONI PER SINGOLE CATEGORIE DI PERSONALE

14. Membri del Consiglio di Amministrazione

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione della SGR investiti di particolari cariche è attribuito un compenso fisso definito per la durata dell'incarico, oltre al rimborso delle spese sostenute. In particolare, i compensi fissi corrisposti al Presidente/Responsabile della funzione Antiriciclaggio e al Consigliere Responsabile del coordinamento delle funzioni di controllo tengono conto delle ulteriori responsabilità/deleghe agli stessi attribuite.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione esecutivi possono essere corrisposti compensi variabili in relazione all'ampiezza delle deleghe, alla portata delle cariche e al tempo dedicato a specifiche attività.

15. Membri del Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale non è attribuita alcuna remunerazione variabile, in considerazione della sua natura di organo di controllo. La retribuzione complessivamente prevista per tale organo, deliberata dall'Assemblea, rimane invariata per l'intera durata della carica.

16. Responsabili delle Funzioni di controllo

La remunerazione del personale del Responsabile della funzione di Risk Management (altresì Responsabile della Funzione di Valutazione) è fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo e i molteplici compiti svolti.

L'eventuale remunerazione variabile non è collegata ai risultati economici, bensì a parametri qualitativi in ragione dei positivi risultati conseguiti nell'espletamento delle proprie funzioni aziendali, con particolare riferimento all'efficacia e all'efficienza dei controlli, alla qualità dei servizi resi; nonché in relazione alla capacità di creare valore nell'ambito dell'attività svolta, alla cura della reputazione della SGR e alla qualità della relazione con i colleghi.

17. Gestori Area Fondi Aperti/Sicav

La parte variabile della remunerazione dei Responsabili di gestione Fondi Aperti/Sicav è pari ad una percentuale delle commissioni di performance incassate dalla SGR sui portafogli dagli stessi gestiti.

La parte variabile della remunerazione del Responsabile delle Gestione di portafogli è pari ad una percentuale delle commissioni di performance incassate dalla SGR sui portafogli dallo stesso gestiti.

La parte variabile della remunerazione dei gestori che supportano i Responsabili di gestione consiste in una percentuale della commissione di performance spettante al Responsabile con il quale collaborano.

18. Gestori Area Fondi Chiusi

La parte variabile della remunerazione di ognuno dei due gestori dell'Area Fondi Chiusi consiste in:

- un bonus calcolato in misura percentuale rispetto alle commissioni di performance incassate dalla SGR ai sensi del regolamento di gestione dei FIA (alla liquidazione dei FIA);

- bonus a discrezione del Consiglio di Amministrazione basato sui parametri qualitativi quali la soddisfazione degli investitori, l'osservanza della politica di gestione del rischio e la conformità alle norme regolamentari e alle procedure interne.

19. Altro personale più rilevante

La parte variabile della remunerazione del Responsabile dell'Area Marketing & Sales è commisurata all'utile ante imposte, determinata applicando percentuali decrescenti per scaglioni di utile ante imposte.

Tra il "personale più rilevante" si è ritenuto opportuno includere il personale impegnato nella prestazione del servizio di consulenza in materia di investimenti.

20. Altro personale

Dalla percentuale delle eventuali commissioni di performance incassate dalla Società deriva l'eventuale parte variabile della remunerazione del restante personale, determinata sulla base di parametri qualitativi e, ove applicabile, collegata al raggiungimento di obiettivi specifici indicati dal Responsabile di Area o dal Consigliere Delegato, alla deontologia professionale dimostrata, alla cura della reputazione della SGR, alla capacità di creare valore aggiunto nell'ambito dell'attività svolta, alla qualità della relazione con i colleghi ed al feedback fornito dai colleghi stessi, nonché al rispetto della normativa interna ed esterna.

L'eventuale remunerazione variabile e la relativa entità viene determinata dal Consigliere Delegato sentito il Responsabile dell'Area a cui appartiene il soggetto, sulla base della qualità del lavoro svolto e dell'impegno dimostrato dal singolo.

SEZIONE V – INFORMATIVA

La SGR, fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, comunica le informazioni relative alla politica retributiva adottata in modo chiaro e facilmente comprensibile a tutte le parti interessate.

21. Informativa all'Assemblea

A beneficio dell'Assemblea deve essere predisposta almeno annualmente una relazione che presenta almeno due sezioni:

- la prima, relativa all'informativa ex ante, descrive la politica di remunerazione della SGR con riferimento almeno all'esercizio successivo nonché le modalità attuative di detta politica;
- la seconda, relativa all'informativa ex post, è finalizzata ad assicurare adeguata reportistica in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione – con particolare riguardo alle componenti variabili – al fine di evidenziarne la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

22. Informativa agli Investitori

A beneficio degli investitori, la relazione annuale dei fondi di diritto italiano gestiti dalla SGR riporta una serie di informazioni tra cui la remunerazione totale suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dalla SGR al suo personale; il numero dei beneficiari; la remunerazione totale, suddivisa nella componente fissa e variabile, del personale coinvolto nella gestione delle attività del FIA; l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di personale più rilevante; informazioni relative alle modalità di calcolo della

remunerazione; gli esiti del riesame periodico svolto dall'organo con funzione di supervisione strategica, nonché le eventuali irregolarità riscontrate; le eventuali modifiche sostanziali rispetto alla politica di remunerazione adottata.

23. Informativa al personale

A beneficio delle strutture interne, i principi generali della politica retributiva devono essere accessibili ai destinatari cui si applicano. Il personale deve essere informato in anticipo dei criteri che saranno utilizzati per determinarne la rispettiva remunerazione.

Il personale della SGR ha accesso, oltre alle informazioni contenute nei rendiconti di gestione degli OICR, anche alla Policy di remunerazione pubblicata nella intranet aziendale.

Il processo di valutazione del personale e l'applicazione dei principi previsti nella Policy devono essere adeguatamente documentati e trasparenti.