



Politica di remunerazione e incentivazione del personale

Versione 6

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2017, aggiornato in data 25 marzo, 19 settembre 2019, 26 marzo 2020, 26 marzo 2021 e 24 maggio 2022

Documento approvato dall'Assemblea dei Soci in data 27 giugno 2017, aggiornato in data 8 maggio 2019, 27 settembre 2019, 8 aprile 2020, 29 aprile 2021 e 29 giugno 2022

Scopo

Lo scopo della presente Politica di Remunerazione e Incentivazione del Personale (di seguito, la “**Policy**”) è quello di descrivere i principi cui ci si è ispirati nella determinazione, su base annuale, della remunerazione del personale di AcomeA SGR S.p.A. e nella definizione di altri sistemi di incentivazione del medesimo personale, di spiegare i meccanismi adottati ed evidenziarne la conformità con la normativa comunitaria e nazionale di riferimento.

Il presente documento è sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci su proposta del CDA quale linea guida per la determinazione della remunerazione del personale di AcomeA SGR S.p.A. a partire dalle remunerazioni erogate dal 1° gennaio 2018.

Riferimenti

D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato ed integrato
Provvedimento Banca d’Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF.
Direttiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio come successivamente modificata e integrata (“Direttiva UCITS”)
“ <i>Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD</i> ”, ESMA/2016/411 del 31 marzo 2016
Modello di organizzazione controllo e gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 in merito all’“informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari” (SFDR), art. 5.

Acronimi e definizioni

UCITS V	Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2014/91/UE del 23 luglio 2014 recante modifica della Direttiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio
OICVM	Organismi di investimento collettivo in valori mobiliari
FUNZIONI DI CONTROLLO	Funzioni di Revisione Interna, <i>Compliance</i> , Gestione dei Rischi
GESTORE	Società di gestione di OICVM
LINEE GUIDA ESMA	Documento ESMA/2016/411 del 31 marzo 2016 – “ <i>Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD</i> ”
MALUS	Meccanismo di correzione che opera durante il Periodo di Differimento, prima dell’effettiva corresponsione della Quota Differita di Remunerazione Variabile, per effetto del quale tale quota può ridursi in funzione dei rischi assunti o dei risultati del Gestore nel suo insieme, della singola unità operativa o del singolo dipendente della SGR. Il <i>Malus</i> è una forma di aggiustamento per i rischi <i>ex post</i>
MOMENTO DI ATTRIBUZIONE	È il momento in cui il dipendente della SGR riceve il pagamento di un importo della Remunerazione e ne diventa il legittimo proprietario. Una volta che la Remunerazione è attribuita, non possono intervenire ulteriori adeguamenti <i>ex post</i> , fatte salve le clausole di <i>Claw-back</i> .
PERIODO DI DIFFERIMENTO	È l’arco temporale per il quale viene differita l’erogazione di una quota della componente variabile della Remunerazione del Personale Più Rilevante, in modo da tener conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti e consentire l’applicazione di eventuali meccanismi di correzione <i>ex post</i> (c.d. <i>malus</i>)

PERIODO DI VALUTAZIONE	Periodo durante il quale i risultati del dipendente della SGR vengono valutati e quantificati al fine di determinarne la Remunerazione Variabile
PERSONALE PIÙ RILEVANTE O PPR	Il Personale della SGR individuato al paragrafo 2.2 della presente <i>Policy</i>
POLICY	La presente Politica di Remunerazione e Incentivazione del Personale
QUOTA UP-FRONT	Quota della componente variabile attribuita (pagata) al termine del Periodo di Valutazione
QUOTA DIFFERITA	Quota della componente variabile attribuita (pagata) al termine del Periodo di Differimento
REGOLAMENTO BANCA D'ITALIA	Provvedimento Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF.
REMUNERAZIONE	ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dalla Società al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni degli OICVM gestiti - o beni in natura (<i>fringe benefits</i>), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi
REMUNERAZIONE VARIABILE	<p>ogni pagamento o beneficio che dipende dalla <i>performance</i> della SGR o degli OICVM gestiti, comunque misurata (es. risultati degli OICVM gestiti, risultati complessivi della SGR, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza). È escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto e qualunque altra competenza stabilita dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro. Sono Remunerazione Variabile anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuali “<i>carried interests</i>” vale a dire le parti di utile di un OICVM percepite dal personale per la gestione dell’OICVM stesso; • i “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per tali quelli accordati dalla Società ad una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall’ente per la generalità del personale. <p>Possono essere esclusi dalla nozione di remunerazione variabile i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del gestore e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.</p>
RESTITUZIONE (CLAW-BACK)	Clausola o impegno contrattuale in forza del quale il membro del personale accetta di restituire alla SGR, in tutto o in parte, la Remunerazione Variabile già percepita, in determinate circostanze. Può riguardare sia gli importi o benefici pagati come Quota Up-front sia quelli pagati con la Quota Differita. Tale clausola è una forma di aggiustamento per i rischi <i>ex post</i>
SOCIETÀ O SGR	AcomeA SGR S.p.A.

Premessa

Il quadro normativo nazionale e internazionale di riferimento in tema di remunerazione e incentivazione nel settore del risparmio gestito si è evoluto nel tempo.

Il legislatore europeo è intervenuto, da ultimo, con la direttiva 2014/91/UE (c.d. UCITS V) modificando la direttiva 2009/65/CE (UCITS) in materia di organismi di investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM) per armonizzare le norme nazionali, *inter alia*, in materia di politica retributiva.

Su tale materia sono emerse, negli ultimi anni, notevoli divergenze delle normative nazionali in ambito UE, in quanto le precedenti direttive UCITS adottavano un approccio di armonizzazione minima, lasciando ampi margini per interpretazioni divergenti nei diversi paesi membri dell'UE, consentendo lo sviluppo di approcci diversi, che hanno posto gli investitori in OICVM di fronte a livelli disomogenei di tutela.

In attuazione del nuovo *framework* normativo di derivazione europea, il Regolamento Banca d'Italia ha recepito la UCITS V tenendo conto degli orientamenti elaborati in sede europea, tra cui, in particolare, le Linee Guida ESMA/2016/411 del 31 marzo 2016.

La presente Policy è redatta in conformità con Regolamento Banca d'Italia e tiene conto dei sopracitati orientamenti definiti in sede europea dall'ESMA.

Ambito di applicazione

La presente Policy ha l'obiettivo di indirizzare le decisioni in materia di remunerazione e incentivazione del personale relative a:

- la remunerazione fissa, comprensiva dei *benefits*;
- la remunerazione variabile di breve e di lungo periodo, ove prevista;
- eventuali altre indennità o componenti economiche ove previste. Tali ulteriori voci devono essere incluse nella remunerazione variabile se possono variare in funzione della performance o di altri parametri (es. periodo di permanenza); altrimenti devono essere incluse nella remunerazione fissa.

La presente Policy si applica a tutto il personale della SGR, ad eccezione delle regole contenute al par. 2.4 che si applicano solo al Personale Più Rilevante.

Ai sensi dell'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia, rientrano nella nozione di "personale":

- i) i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (vale a dire, i membri del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e i membri del Collegio Sindacale);
- ii) i dipendenti e collaboratori del gestore (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, nonché coloro che collaborano abitualmente con la SGR in forza di rapporto diverso dal lavoro subordinato);
- iii) gli addetti alle reti distributive esterne (in particolare, se nominati, i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, legati alla Società anche da rapporto diverso dal lavoro subordinato, quale mandato o agenzia).

La SGR non si avvale, al momento, di deleghe dell'attività di gestione o di gestione del rischio. La Società ha tuttavia presente che – ai sensi della normativa applicabile in materia di remunerazione – laddove delegasse attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, dovrebbe garantire che:

- a) il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili al gestore ai sensi del Regolamento Banca d' Italia; o
- b) il contratto di conferimento dell'incarico contenga clausole tali da evitare possibili elusioni della normativa di cui al Regolamento Banca d' Italia.

Ai fini della presente Policy alcuni membri del personale della SGR sono identificati come "Personale Più Rilevante" nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società. L'identificazione del Personale Più Rilevante è effettuata dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri contenuti nel Regolamento Banca d'Italia e nelle Linee guida ESMA. Il perimetro del Personale Più Rilevante identificato in sede di prima attuazione della presente *Policy* e rivisto su base annuale è indicato al successivo par. 2.2 che documenta il processo di identificazione seguito nonché gli esiti di tale processo.

1. I principi della *Policy*

Nell'elaborare e nell'applicare le politiche remunerative complessive, la SGR si attiene, nella misura appropriata alle proprie dimensioni e organizzazione interna, oltre che in relazione alla natura, alla portata e alla complessità dell'attività esercitata, ai seguenti principi:

- a) la *Policy* è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società, coerentemente con il profilo di rischio definito, nonché ad incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, in ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la *Policy* si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti e degli investitori; tali obiettivi possono essere perseguiti anche attraverso il riconoscimento eventuale di *stock options* e, più in generale, attraverso piani basati su strumenti finanziari;
- b) la *Policy* riflette e promuove una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia un'assunzione di rischi che non sia congrua con i profili di rischio e i regolamenti dei Fondi gestiti;
- c) la *Policy* è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR e degli investitori dei Fondi da essa gestiti e comprende misure intese ad evitare i conflitti d'interesse;
- d) quando la Remunerazione è legata ai risultati, l'importo totale della Remunerazione è basato su una combinazione di valutazioni tra i risultati del singolo e della relativa unità aziendale e i risultati generali della SGR; inoltre, nella valutazione dei risultati individuali, vengono considerati criteri finanziari e non finanziari, prediligendo criteri di tipo qualitativo;
- e) la valutazione dei risultati è eseguita su un periodo almeno annuale (Periodo di Valutazione);
- f) le componenti fisse e variabili della Remunerazione sono adeguatamente bilanciate e la componente fissa rappresenta una parte sufficientemente alta della Remunerazione complessiva per consentire l'attuazione di una politica pienamente flessibile in materia di componenti variabili, tra cui la possibilità di non pagare in tutto o in parte la componente variabile della Remunerazione;
- g) la misurazione dei risultati a conclusione del Periodo di Valutazione, utilizzata come base per il calcolo della componente variabile delle remunerazioni, prevede una rettifica volta ad integrare

tutti i pertinenti tipi di rischio assunti dal personale nel corso del medesimo Periodo di Valutazione, prima di qualsiasi attribuzione (*ex ante risk adjustment*);

- h) il pagamento di una quota della componente variabile della Remunerazione del PPR è differito in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti (*ex post risk adjustment*);
- i) la Remunerazione Variabile, compresa la parte differita, è corrisposta o attribuita solo se è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SGR (tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi) e giustificata alla luce dei risultati conseguiti. La Remunerazione Variabile complessiva può essere ridotta significativamente (fino ad azzerarsi) qualora i risultati siano significativamente inferiori alle attese o a causa di comportamenti individuali negativi, attraverso meccanismi di correzione *ex post* di *Malus* (applicabili solo in caso di differimento) o di *Claw-back* (applicabili sia alla Quota Up-front sia alla Quota Differita).
- j) eventuali pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto, fatte salve le riserve di legge sul trattamento di fine rapporto, riflettono i risultati forniti nel tempo e sono concepiti in modo da non ricompensare gli insuccessi.

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la *Policy* è stata definita sulla base dei seguenti principi:

- **Sostenibilità** nella definizione della Remunerazione: la Società deve garantire l'allineamento degli obiettivi individuali a quelli degli azionisti e degli investitori; la retribuzione è pertanto direttamente connessa sia alle *performance* individuali sia alla creazione di valore per la Società. Al tempo stesso il *pay mix* è bilanciato in maniera tale da evitare disequilibri rispetto alla *performance* sostenibile ed ai profili di rischio;
- **Corretta integrazione** di diverse componenti della Remunerazione: la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di Remunerazione, *in primis* tra componente fissa e variabile, ma tenendo anche conto di *benefits* ed elementi non monetari (quali le coperture assicurative sanitarie integrative). In questo modo la Remunerazione presenta un grado di flessibilità tale da permettere di meglio allineare nel tempo il livello retributivo con le *performance*.
- **Adeguate valutazione** delle prassi e tendenze di mercato: l'osservazione delle prassi e tendenze di mercato permette alla Società sia di attrarre sia di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- **Compliance**: la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazioni ed agisce in modo tale da assicurare la coerenza e la conformità con il quadro regolamentare di riferimento.

2. Caratteristiche della Policy

2.1 Principio di proporzionalità

L'articolo 40 del Regolamento Banca d'Italia stabilisce che «*i gestori elaborano e attuano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione coerenti con le proprie caratteristiche, la dimensione propria e quella degli OICVM e FIA gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività. I gestori applicano, in conformità al comma 1, le disposizioni sulle*

politiche di remunerazione e incentivazione alle diverse categorie di personale, secondo quanto indicato nell'Allegato 2».

Tale previsione è specificata dal paragrafo 4 dell'Allegato 2, ove è previsto che «*il gestore, tenendo conto di elementi specifici [...] e in base a valutazioni opportunamente motivate e formalizzate, può non applicare le regole previste nei paragrafi 6.2, punti 3) e – fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti – 4), e 7.1, se ciò è coerente con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia del gestore e degli OICVM e dei FIA che esso gestisce*». In particolare, possono avvalersi di tale possibilità i gestori che non sono significativi per le loro dimensioni o per le dimensioni degli OICVM o FIA gestiti, per la loro organizzazione interna e la natura, la portata e la complessità delle loro attività, tenuto conto che si ritengono – per espressa previsione regolamentare – sempre significativi i gestori con patrimonio netto gestito¹ pari o superiore a 5 miliardi di euro. Un maggior grado di prossimità ai livelli dimensionali dei gestori significativi comporta una minore possibilità di avvalersi del principio di proporzionalità (con conseguente più stringente osservanza dell'intera disciplina).

La Società non si qualifica come gestore significativo e il proprio livello dimensionale (per patrimonio netto gestito) è lontano dai livelli dei gestori significativi: pertanto, la Società può fare ricorso al principio di proporzionalità nel senso più ampio, anche con riferimento al processo di identificazione del Personale Più Rilevante.

Ciò anche alla luce del processo di autovalutazione (*assessment*) svolto al fine di esaminare le proprie caratteristiche ed elaborare e attuare politiche e prassi retributive che siano correttamente allineate al profilo di rischio che la caratterizza.

L'*assessment* condotto, in linea con gli indici di proporzionalità individuati al paragrafo 7 delle Linee Guida Esma, si è basato sulla valutazione delle seguenti caratteristiche:

- i) dimensioni (in termini di asset gestiti e numero di dipendenti impiegati);
- ii) organizzazione interna (in termini di struttura giuridica della Società e degli OICVM dalla stessa gestiti e di struttura di governo interno della SGR);
- iii) natura, portata e complessità delle attività della SGR (ad es. i servizi prestati dalla SGR in aggiunta a quello di gestione collettiva del risparmio, il tipo di operatività su tutte le tipologie di OICVM gestiti, il carattere nazionale o transfrontaliero dell'attività prestata, *etc.*).

In considerazione della limitata complessità del proprio assetto di *business* e organizzativo, della tipologia e numerosità degli OICVM e dell'ammontare degli *asset* gestiti, la Società evidenzia un'articolazione non complessa e, pertanto, ha ritenuto di non applicare i requisiti più stringenti della normativa, in particolare l'utilizzo di quote degli OICVM gestiti e l'istituzione di un Comitato Remunerazione, e – con riferimento al differimento di una parte della Remunerazione Variabile del PPR – di non applicare le percentuali e i periodi minimi previsti dalla normativa, ritenendo tale decisione coerente con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia proprie e degli OICVM gestiti.

Nell'applicazione dei criteri di proporzionalità, in particolare, si è tenuto conto delle seguenti circostanze:

¹ 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'art. 12 del d.lgs. 252/2005. Le gestioni conferite in delega sono incluse nel calcolo del patrimonio netto gestito per il delegante, mentre le gestioni svolte in delega o su convenzione per altri gestori non rilevano ai fini del calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegato o conferitario.

- i) sostanziale coincidenza e convergenza degli interessi del *top management* (qualificato tra il Personale Più Rilevante) con quelli degli azionisti, per effetto della particolare *governance* della Società, gestita dai propri azionisti rilevanti;
- ii) dal punto di vista dimensionale, la SGR gestisce, allo stato, 14 OICVM per un patrimonio netto gestito complessivo (tenuto conto anche dei portafogli individuali) pari a circa Euro 2,2 miliardi, nettamente al di sotto della soglia dei 5 miliardi di euro indicata per individuare i gestori significativi.
- iii) la SGR non è quotata, presenta un'articolazione organizzativa snella e una struttura organizzativa non complessa (come si evince dall'organigramma) e non ha succursali/dipendenze territoriali; presta i propri servizi prevalentemente sul territorio italiano (da maggio 2022 la SGR gestisce una SICAV lussemburghese attualmente composta di 4 comparti, peraltro in delega di gestione ad una SIM italiana); i propri OICVM (ad eccezione della menzionata SICAV, i cui AUM in ogni caso sono prevalentemente riferibili ad investitori italiani) non sono commercializzati al di fuori dei confini italiani.
- iv) la SGR presta il servizio di gestione collettiva del risparmio esclusivamente in relazione a OICVM, non gestisce OICVM strutturati, multicomparto, strutture *master/feeder* o FIA. Tutti gli OICVM della SGR sono *long-only*, con limitato ricorso agli strumenti derivati. Nessun prodotto della SGR è classificato quale "prodotto complesso". Nella gamma degli OICVM è presente una sola classe quotata sul Mercato italiano, nel segmento ETF – plus, che non presenta particolari problematiche dato che la quotazione e le contrattazioni avvengono al prezzo NAV;
- v) l'insieme delle attività svolte dalla SGR (gestione di OICVM, gestione di portafogli *retail*, mandati di gestione per conto di compagnie assicurative, consulenza) considerando i patrimoni gestiti, la tipologia, il numero, le dimensioni, le politiche e le strategie degli OICVM e delle linee di gestione, non è considerato complesso.

2.2 Individuazione del PPR

All'interno del proprio personale, la SGR identifica il "Personale Più Rilevante", ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICVM gestiti. A tal riguardo, la normativa identifica una serie di soggetti che, salvo prova contraria, si considerano "personale più rilevante".

Questo processo si basa su una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

Il processo di identificazione del "Personale Più Rilevante" consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del gestore. Il processo di valutazione e i suoi esiti sono opportunamente motivati e formalizzati.

Sulla base del ruolo e delle responsabilità affidate al personale della SGR e in ottemperanza alle indicazioni del Regolamento Banca d'Italia e delle Linee Guida Esma, la Società ha condotto - e rivede annualmente - un processo di *assessment* volto ad identificare le categorie di personale che hanno o possono avere un impatto significativo sul profilo di rischio della SGR o su quello degli OICVM gestiti, ai quali applicare – comunque secondo i principi di proporzionalità illustrati al par. precedente - condizioni maggiormente stringenti riguardo alla Remunerazione, come nel seguito meglio dettagliato.

In particolare, la Società ha condotto, in sede di prima applicazione e rivisto su base annuale, un processo di valutazione che ha preso in considerazione criteri qualitativi e quantitativi di natura organizzativa, retributivi, di impatto sul profilo di rischio della Società o degli OICVM gestiti tra i quali:

- a) le responsabilità attribuite ai ruoli, i livelli gerarchici, le attività svolte;
- b) il livello di impatto sul profilo di rischio della Società della singola posizione organizzativa interessata;
- c) l'ammontare della Remunerazione Variabile percepita;
- d) l'incidenza percentuale della Remunerazione Variabile in rapporto alla componente fissa;

La suddetta valutazione, gli esiti della quale sono stati sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, ha portato ad individuare quali appartenenti alla categoria del "PPR" i seguenti soggetti:

Categorie di PPR definite dal Regolamento Banca d'Italia	AcomeA SGR	#
i) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, i partners esecutivi e non.	<i>Presidente del CdA</i>	1
	<i>Amministratore Delegato</i>	1
	<i>Consiglieri esecutivi e non</i>	3
ii) direttore generale e responsabili delle principali linee di <i>business*</i> , funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, <i>marketing</i>) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.	<i>Direttore Generale</i>	1
	<i>Direttore Investimenti (coincide con il Vice Presidente)</i>	1
iii) personale delle funzioni aziendali di controllo	<i>Responsabile della Funzione Compliance e AML e Responsabile della funzione di Risk management</i>	2
iv) altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti ("altri <i>risk takers</i> ")	<i>Non vi sono altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per la SGR o gli OICVM</i>	0

Categorie di PPR definite dal Regolamento Banca d'Italia	AcomeA SGR	#
v) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate	<i>Direttore Commerciale</i> <i>Responsabile Ricerca</i>	2
Totale Personale Più Rilevante		10**

*in applicazione del principio di proporzionalità e tenuto conto dei livelli di autonomia e delle responsabilità attribuite è stata individuata quale principale funzione di *Business* rilevante la sola Direzione Investimenti in quanto il Direttore Investimenti presiede il Comitato Investimenti, formula le indicazioni di *asset allocation* e ne verifica la corretta attuazione su tutti i portafogli da parte dei singoli Gestori. I singoli Gestori selezionano gli strumenti finanziari da inserire nei portafogli, determinando modalità e tempistiche degli investimenti e disinvestimenti sotto il coordinamento, controllo ed indirizzo da parte del Direttore Investimenti.

** Vice Presidente e Direttore Investimenti coincidono, quindi viene computata una sola unità.

La gestione operativa delle Risorse Umane è esercitata direttamente dal Direttore Generale.

Non sono presenti ulteriori soggetti che possono incidere, individualmente o collettivamente, in maniera significativa sul profilo di rischio della SGR o degli OICVM gestiti (in considerazione delle limitate autonomie attribuite e/o della prevalente responsabilità – sulle attività del restante personale – dell'organo amministrativo, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e/o del Direttore Investimenti).

Le funzioni di Internal Audit sono svolte da un soggetto indipendente esterno nel rispetto dei criteri previsti per l'*outsourcing*.

2.3 Struttura della Remunerazione e *Pay mix*

La Remunerazione del personale dipendente della SGR, in virtù della posizione ricoperta, è basata, in conformità coi principi di cui al paragrafo 1 del presente documento, sulle seguenti componenti:

- Componente fissa
- Componente variabile (*standard* o *non standard*)
- Benefits.

2.3.1 Componente fissa

La componente fissa della Remunerazione è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale e del ruolo ricoperto ed è coerente con le responsabilità delegate, tenuto anche conto dell'esperienza del titolare e delle competenze richieste, al fine di garantire adeguati livelli di equità e coerenza interna.

La parte fissa è sufficiente a remunerare il ruolo, anche qualora la componente variabile dovesse contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

2.3.2 Componente variabile

Rappresenta la parte della remunerazione collegata alla performance e pertanto finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti, fermi restando i requisiti di sostenibilità patrimoniale e reddituale della Società e la correzione per il rischio. La componente variabile della Remunerazione, collegata alle prestazioni, è simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla Società e al contributo di ciascuno in funzione delle rispettive responsabilità nell'esercizio di riferimento, corretti per il rischio, incluso – ai fini delle tematiche ESG (Environmental, Social and Governance) – quello di sostenibilità (per tale intendendosi ogni evento o condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, se si verifica, può provocare una perdita reale o potenziale nel valore dell'investimento). A tale ultimo scopo, gli obiettivi cui è collegata la remunerazione variabile del personale integrano anche quelli legati alle tematiche ESG, ove rilevanti, e la valutazione della performance del personale stesso tiene conto anche dei suddetti obiettivi.

Il Sistema incentivante di breve termine rappresenta la forma di remunerazione variabile standard. L'incidenza di tale componente non è in ogni caso superiore al 150%, ovvero 200% per il PPR, della componente fissa della remunerazione.

Possono essere altresì previsti, quale componente della remunerazione variabile anche non collegata ad obiettivi di *performance* della SGR o degli OICR ma con finalità di *retention* o fidelizzazione, piani di incentivazione a lungo termine basati su strumenti finanziari (es. *stock option*). Laddove previsti, tali piani hanno le seguenti caratteristiche.

1. I piani di incentivazione di lungo termine (o piani "LTI") sono finalizzati a rafforzare la spinta motivazionale nel perseguire gli obiettivi aziendali. Contribuiscono inoltre a favorire la fidelizzazione e l'agire in ottica di lungo periodo, nonché ad attrarre talenti dal mercato.
2. I piani LTI utilizzati dalla Società sono pluriennali e sono basati su strumenti finanziari, in quanto l'obiettivo è quello di consentire ai beneficiari – a determinate condizioni - la partecipazione al capitale della Società, quale strumento più idoneo a determinare fidelizzazione, senso di appartenenza e interessamento di lungo periodo. Rientrano in questa categoria gli strumenti "equity based" tradizionali quali:
 - *stock option* che prevedono l'assegnazione al beneficiario del piano LTI del diritto di acquistare azioni della Società ad un prezzo predefinito dopo un determinato periodo di tempo senza condizioni di *performance*;
 - *performance stock option* che consistono in *stock option* soggette a condizioni/indicatori di *performance* verificati i quali è possibile esercitare le opzioni;
 - *stock grant* che prevedono l'assegnazione al beneficiario del piano LTI di azioni della Società, eventualmente con la definizione di un periodo di *lock up* e senza definizione di condizioni di *performance*.

Nel caso di attribuzione di *stock option*, la maturazione delle opzioni (*vesting* o effettiva assegnazione) è differita per almeno 12 mesi dalla data di attribuzione. Una volta effettivamente assegnate, le opzioni sono esercitabili – in una o più *tranche* - nell'arco di durata del relativo piano secondo le modalità, per i quantitativi e alle date dettagliate nel singolo piano. Nel caso di attribuzione di *stock grant*, l'effettiva assegnazione delle azioni è differita per almeno 12 mesi dalla data di attribuzione.

3. I piani LTI sono soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa, in quanto applicabili.
4. L'erogazione dell'incentivo è condizionata alla permanenza della persona in azienda. Nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva di valutare il riconoscimento della remunerazione variabile.
5. Nella definizione del piano LTI dovrà essere inoltre previsto:
 - un meccanismo di attribuzione che si basa sulla realizzazione di determinati obiettivi (anche non di performance) e/o finalità compatibili con la creazione di valore nel medio-lungo periodo, corretta per il rischio assunto;
 - che l'erogazione potrà avvenire solo al sussistere di particolari condizioni (ad esempio, permanenza in azienda);
 - che gli incentivi sono soggetti a condizioni di aggiustamento per il rischio ex-post.

Le caratteristiche del singolo LTI saranno, di volta in volta, stabilite in sede di predisposizione del regolamento del piano di LTI nel rispetto dei principi sopra stabiliti. Il piano LTI e il relativo regolamento sono sottoposti all'Assemblea degli azionisti per l'approvazione.

Criteria per la determinazione del *bonus pool* complessivo

L'ammontare complessivo da destinarsi al sistema incentivante di breve termine di tutto il personale (*bonus pool*) è determinato in funzione dell'andamento del Risultato Corrente al Lordo delle Imposte, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria.

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

- la SGR, per l'esercizio di riferimento, registri un Risultato Corrente al Lordo delle Imposte positivo;
- rispetti i requisiti patrimoniali minimi previsti dalla Banca d'Italia;

Verificate le condizioni di cui al punto precedente, la determinazione dell'ammontare complessivo della componente variabile (*bonus pool*) tiene conto degli eventuali aggiustamenti per i rischi *ex ante* nell'orizzonte temporale considerato. Si descrive di seguito la procedura posta in essere dalla SGR ai fini della determinazione del *bonus pool* complessivo:

1. Il Direttore Generale, in sede di predisposizione/revisione del budget annuale e del Piano triennale, sulla base dei dati preconsuntivi provvisori di cui dispone, propone all'Amministratore Delegato una stima dell'ammontare (ex ante, provvisoria) da destinare alla componente variabile della remunerazione, che potrà eventualmente essere corrisposta al personale alla fine del Periodo di Valutazione. Nel determinare tale ammontare dovrà prendere in considerazione i seguenti fattori:
 - l'eventuale pagamento della componente variabile non dovrà mai essere causa di una perdita netta dell'esercizio;
 - deve essere mantenuto un patrimonio adeguato ai piani di sviluppo della SGR così come evidenziati nel Piano Triennale.

L'ammontare così determinato è illustrato al Consiglio di Amministrazione in sede di analisi del budget annuale. In tale occasione il Consiglio di Amministrazione potrà stabilire un ammontare diverso rispetto a quello proposto sulla base di ulteriori motivate valutazioni.

2. Successivamente, entro la fine del Periodo di Valutazione, sulla base dei dati preconsuntivi di bilancio di fine esercizio della SGR, il Direttore Generale e l'Amministratore Delegato procederanno a proporre al Consiglio di Amministrazione, alla prima occasione utile, un eventuale aggiustamento dell'ammontare da destinare alla componente variabile della remunerazione quale determinato *ex ante* (cfr. punto precedente), in presenza delle seguenti circostanze:
 - la Funzione di Compliance e Risk Management, in seguito all'espletamento dell'attività annuale di analisi dei rischi residui strategici, di compliance, operativi e reputazionali, abbia evidenziato la necessità di mitigazione dei rischi o potenziamento dei presidi esistenti attraverso la predisposizione di un apposito *Action Plan*. In tal caso l'ammontare del *bonus pool* potrà essere ridotto sulla base di valutazioni effettuate in un'ottica prudenziale;
 - il preconsuntivo di bilancio evidenzia un risultato economico significativamente diverso da quello ipotizzato. In particolare, qualora lo stesso fosse inferiore al 60% di quanto stimato a budget, verrà proposto un conseguente aggiustamento al ribasso del *bonus pool*. Resta inteso che in fase di aggiustamento dell'ammontare del *bonus pool* si dovranno sempre rispettare i requisiti precedentemente evidenziati, relativi alla "Gate di accesso".

Criteri per la corresponsione del bonus individuale

Una volta determinato il *bonus pool* complessivo, la corresponsione del bonus individuale è commisurata al grado di contribuzione di ciascun dipendente ai risultati realizzati ed è, in ogni caso, subordinata alla verifica del mancato verificarsi di comportamenti individuali negativi ("Condizioni Abilitanti"), quali:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SGR (es. perdite operative rilevanti);
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 13 TUF o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 6, comma 2-octies e 2-novies del TUF;
- comportamenti fraudolenti o gravemente colposi accertati a danno della SGR;
- presenza di provvedimenti disciplinari (rimprovero scritto, sospensione);
- mancato rispetto dei processi e procedure e/o del Modello 231, rilevati dall'Audit Interno o dall'OdV.

In assenza di comportamenti individuali negativi, la **corresponsione del bonus individuale al PPR** è determinata sulla base di parametri quantitativi e qualitativi quali quelli riportati (in via esemplificativa e non esaustiva) nella tabella sottostante.

Per gli addetti alle Funzioni di controllo si utilizzano esclusivamente valutazioni non legate a parametri economico-finanziari. In particolare, con riferimento ai Responsabili delle Funzioni di controllo, la remunerazione variabile non può essere collegata ai risultati economici, o comunque connessa ai risultati conseguiti dalle aree/funzioni soggette all'attività di verifica delle stesse Funzioni di controllo.

Personale più rilevante (PPR)		
	Principali criteri quantitativi	Principali criteri qualitativi
Membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione	Risultato economico generale; Redditività, marginalità, andamento masse	Affidabilità
Direttore Generale		Capacità organizzativa e di gestione
Direttore Investimenti		Diffusione cultura del controllo
Direttore Commerciale		Conformità alle regole
Responsabile Ricerca		Sviluppo di nuove relazioni commerciali/partnership
Responsabile delle Funzioni di controllo	N/A	Affidabilità Conoscenza dei rischi aziendali e controllo degli stessi Adeguatezza piani di monitoraggio e controllo Presidi adottati e funzionalità procedure interne

La **corresponsione** di eventuali importi una tantum per il **restante personale**, in assenza di comportamenti individuali negativi e a condizione della loro permanenza in azienda per l'intero anno oggetto di valutazione, viene effettuata in presenza di una positiva performance in termini di raggiungimento degli obiettivi aziendali, determinati sulla base di parametri quantitativi e qualitativi e, ove applicabile, collegati al raggiungimento di obiettivi specifici indicati dal Responsabile di Area o dal Direttore Generale (riportati in via esemplificativa e non esaustiva nella tabella sottostante).

Restante personale (suddiviso per Area Operativa)			
	Principali criteri quantitativi	Principali criteri qualitativi riferibili alla singola area operativa	Principali criteri qualitativi comuni a tutte le aree operative
Area Gestione Investimenti	Risultati economici generati dai prodotti gestiti	Attenzione al rispetto dei limiti normativi e regolamentari nella gestione degli OICVM in coerenza con il profilo di rischio-rendimento definito per ciascun fondo Attenzione alla corretta alimentazione e tenuta del registro ordini	Deontologia professionale dimostrata

Area Sistemi Informativi	Contenimento costi per efficientamento sistemi IT	Rispetto scadenze dei progetti Pronta risoluzione delle problematiche segnalate	Capacità di promuovere cambiamenti nei metodi e nelle modalità di lavoro efficientando l'attività con attenzione ai costi e alla produttività Approccio proattivo nella formulazione di proposte Rispetto dei tempi nel raggiungimento degli obiettivi Qualità della relazione con i colleghi e il contributo a favorire un clima aziendale collaborativo, leale, volto ad accrescere la professionalità e lo scambio di informazioni ed in sintonia con gli obiettivi ed i valori aziendali Capacità di alimentare una positiva immagine dell'azienda nonché di prestare attenzione alla clientela
Addetti Funzioni di controllo	N/A	Rispetto delle scadenze Assenza di provvedimenti sanzionatori da parte delle Autorità di Vigilanza Assenza o riduzione di rilievi da parte degli organi di controllo (IA, OdV, Sindaci) Assenza di reclami da parte della clientela	
Uffici Back e Middle Office	Riduzione o assenza di perdite operative/errori operativi	Precisione e affidabilità	
Ufficio Contabilità	Riduzione o assenza di perdite operative/errori operativi	Rispetto scadenze Attenzione all'evoluzione normativa contabile e fiscale	
Ufficio Clientela Diretta	Redditività, marginalità, andamento masse	Riduzione o assenza di contestazioni da parte dei clienti	
Ufficio Organizzazione/ Reception	Contenimento costi	Ottimizzazione rapporti con i fornitori Attenzione alla clientela	
Addetti Direzione Commerciale	Redditività, marginalità, andamento masse	Rapporti con le reti Sviluppo di nuove relazioni commerciali/partnership	
Ufficio Comunicazione	Nuovi <i>lead</i> e costo acquisizione	Sviluppo di nuove proposizioni creative e canali di comunicazione Gestione eventi	
Ufficio Digital	Nuova clientela digitale e costo acquisizione	Attenzione allo sviluppo di nuove partnership digitali Sviluppo nuova clientela business Attenzione all'evoluzione normativa del settore digitale	
Segreteria Societaria	N/A	Rispetto scadenze Attenzione all'evoluzione normativa Corretta tenuta libri sociali	

L'eventuale bonus una tantum da corrispondere al personale non rientrante nelle categorie relative al PPR, non può comunque essere superiore al limite individuale del 150% della remunerazione fissa; la relativa entità viene determinata, sentito il Responsabile dell'Area a cui appartiene il

soggetto, dal Direttore Generale di concerto con l'Amministratore Delegato. In ogni caso, sia per il PPR (con esclusione delle Funzioni di Controllo), sia per il restante personale, la SGR potrà corrispondere una componente variabile superiore al 100% della componente fissa soltanto in presenza di un Risultato Corrente al Lordo delle Imposte superiore a Euro 1.000.000.

Infine, si segnala che per tutto il personale il periodo di osservazione per l'attivazione di meccanismi di correzione *ex ante* è il medesimo per il quale viene effettuata la valutazione delle performance (Periodo di Valutazione). Ad esempio, al termine del Periodo di Valutazione, vengono valutate le performance individuali del dipendente ai fini dell'attribuzione, sussistendone i requisiti, del bonus discrezionale per l'esercizio t. Qualora nell'esercizio t il dipendente abbia assunto comportamenti abilitanti le condizioni di correzione *ex ante*, il bonus discrezionale relativo all'esercizio t - e da erogarsi nell'esercizio t+1 - verrà ridotto o azzerato conseguentemente.

2.3.3 Componente variabile non *standard*

La presente Policy prevede la possibilità di erogare delle forme di retribuzione considerate non *standard*, (per esempio, premi *una-tantum*, riconoscimenti speciali, *entry bonus*) corrisposte in via eccezionale e conformi alle disposizioni normative in materia tempo per tempo in vigore. Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate all'assunzione (limitatamente al primo anno), al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari. Tali compensi devono in ogni caso essere soggetti a condizioni di *Malus* e/o *Claw-back* e sottoposti al processo di *Governance* di seguito definito.

2.3.4 *Benefits*

In aggiunta alla componente fissa e variabile, la Remunerazione prevede l'erogazione di *benefits* come da prassi di mercato che rappresentano un elemento integrativo al pagamento monetario. È prevista l'erogazione dei seguenti *benefits* la cui offerta può variare in ragione delle mansioni svolte:

- Polizza sanitaria
- Telefonia mobile

2.4 Policy per il PPR

2.4.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

La Remunerazione dei membri non esecutivi del CDA è costituita esclusivamente da una componente fissa.

È prevista una remunerazione variabile per l'Amministratore Delegato (Dott. Giordano Martinelli che – tra le deleghe di AD - ha anche quelle in materia di Information Technology, nonché socio della SGR), , e per gli altri consiglieri esecutivi (Alberto Foà, che ricopre anche il ruolo di gestore dei fondi della SGR, e Giovanni Brambilla, che ricopre anche il ruolo di Responsabile della Direzione Investimenti), entrambi anche soci della SGR, nell'ambito del sistema incentivante di breve termine. L'incidenza di tale componente è comunque non superiore al 200% della componente fissa della remunerazione.

2.4.2 Membri del Collegio Sindacale

La remunerazione per i membri del collegio sindacale è esclusivamente fissa (il presidente ha un fisso più elevato).

2.4.3 Funzioni di Controllo (*Risk management e Compliance e AML*)

La remunerazione del personale delle Funzioni di Controllo è prevalentemente fissa. Il personale delle Funzioni di Controllo può ricevere una Remunerazione Variabile che, coerentemente con le previsioni normative, è contenuta ed è comunque compresa entro il 20% della Remunerazione fissa. La Remunerazione Variabile è legata agli obiettivi di funzione ed è costruita in maniera tale da non compromettere l'indipendenza e da evitare possibili conflitti d'interesse.

2.4.4 Direttore Generale. Restante PPR.

Oltre alla remunerazione fissa, sia per il Direttore Generale che per il restante Personale Più Rilevante, è prevista una remunerazione variabile (sistema incentivante di breve termine). L'incidenza di tale componente è comunque non superiore al 200% della componente fissa della remunerazione (eccezion fatta per il personale delle Funzioni di Controllo).

Tale componente variabile è attribuita alle condizioni indicate al precedente paragrafo 2.3. La SGR non si qualifica come intermediario significativo (patrimonio netto gestito complessivo pari a circa Euro 2,2 miliardi, nettamente al di sotto della soglia dei 5 miliardi di euro indicata per individuare i gestori significativi) e quindi, in applicazione del principio di proporzionalità previsto dall'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia, non applica pedissequamente le regole previste dal punto 6.2 del Regolamento stesso (relativamente alle modalità di *pay-out* e differimento), fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti. Tale impostazione trova supporto anche negli orientamenti e le linee guida emessi a livello europeo (in particolare gli Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM emessi dall'ESMA il 14/10/2016 – ESMA/2016/575-IT).

2.5 Clausole di *Malus* e *Claw-back*

L'ammontare complessivo della Remunerazione Variabile è compatibile con i risultati annuali conseguiti dalla SGR e con la sostenibilità nel tempo. Si applicano inoltre le percentuali e i periodi di differimento previsti nella tabella di seguito rappresentata. Conformemente alle prescrizioni del Regolamento Banca d'Italia e delle linee guida ESMA, al fine di tenere conto nel tempo dei rischi assunti e delle *performance* effettivamente realizzate, la componente variabile della Remunerazione è soggetta – per tutto il personale (PPR o meno) - a idonei meccanismi di correzione del rischio *ex post* (*Malus* e *Claw-back*) che operano, a seconda dei casi, durante il Periodo di Differimento o successivamente al Momento di Attribuzione della Remunerazione e che possono determinare la riduzione o l'azzeramento della Remunerazione Variabile differita o la restituzione alla Società di tutta o parte della Remunerazione Variabile già percepita.

In tale ottica è prevista, per il solo PPR, con le modalità esposte nella tabella sottostante, l'erogazione della componente Variabile in due quote, una pagata up-front e l'altra in via differita.

Il Periodo di Differimento e la percentuale di remunerazione da differire sono definiti in applicazione dei criteri di proporzionalità e tenendo conto del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione.

	Quota Up-Front (riconosciuta all'inizio di t+1, i.e. anno successivo al Periodo di Valutazione "t")	Quota Differita (riconosciuta al termine di t+1)	Quota Differita (riconosciuta al termine di t+2)
Remunerazione Variabile ≤ a € 120.000	100%	-	-
Remunerazione Variabile > € 120.000 e < € 180.000	80%	20%	-
Remunerazione Variabile ≥ € 180.000	70%	20%	- 10%

Il Periodo di Differimento decorre dal momento in cui viene pagata la remunerazione up front.

La liquidazione della Quota Differita di Remunerazione Variabile è subordinata alla permanenza del soggetto interessato nella carica o nell'organico della Società² al termine di ciascun Periodo di Differimento nonché all'applicazione di un meccanismo di correzione *ex post* (**malus**). Tale meccanismo di correzione prevede la riduzione della Quota Differita, fino al suo azzeramento, in relazione al grado di verifica/mancata verifica - al momento della sua erogazione - delle stesse condizioni previste, a livello sia di Società (gates) sia individuale (condizioni abilitanti) per l'attivazione della Remunerazione Variabile al par. 2.3.2.

La Società si riserva inoltre di attivare, previa idonea formalizzazione con il personale interessato, meccanismi di **claw-back**, ovvero di restituzione dei *bonus* già corrisposti, così come richiesto dalla normativa, se nel corso dei due anni successivi al pagamento della Remunerazione Variabile (sia relativamente alla Quota Up-front sia per la Quota Differita), si verificano le condizioni previste, sia a livello di Società che a livello individuale, dal paragrafo 1, lettera i) della presente *Policy* e più in generale una sopravvenuta insostenibilità dell'avvenuta corresponsione del *bonus* rispetto alla situazione economico-finanziaria della SGR.

2.6 Divieto di strategie di hedging

Il PPR e, più in generale, i dipendenti della Società, non possono ricorrere all'utilizzo di strategie di copertura personale o assicurazioni legate alla Remunerazione, poiché queste ultime potrebbero inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi disciplinati dalla presente *Policy*.

² i.e. il soggetto non deve essere stato revocato/licenziato per giusta causa ovvero essersi dimesso senza giusta causa, ai sensi di legge e degli orientamenti della Corte di Cassazione.

2.7 Golden Parachute

Non sono previsti accordi che disciplinano i compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

3. Ruoli e responsabilità

In linea con quanto stabilito dal Regolamento Banca d' Italia la predisposizione, l'attuazione e il controllo delle politiche di remunerazione prevedono le seguenti responsabilità.

3.1 Assemblea dei Soci

L'assemblea ordinaria – oltre a stabilire 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 e gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (inclusi i piani LTI).

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea dei Soci è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di Remunerazione e incentivazione prescelto.

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

All'Assemblea dei Soci è inoltre assicurata un'informativa annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (cd. informativa *ex post*), comprensiva delle informazioni quantitative aggregate e disaggregate della remunerazione corrisposta alle diverse categorie di personale.

3.2 Consiglio di Amministrazione

Coerentemente con le previsioni normative, il CDA elabora e riesamina, con periodicità annuale, la politica retributiva (ivi inclusa l'identificazione del personale più rilevante) ed è responsabile della sua corretta attuazione; inoltre stabilisce i sistemi di remunerazione e incentivazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli amministratori esecutivi e non esecutivi, dei Responsabili delle principali Unità aziendali nonché del personale delle funzioni di controllo. Assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e sottopone all'Assemblea dei Soci l'informativa annuale *ex post* sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione, nonché eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate o di adozione e/o modifica sostanziale di piani basati su strumenti finanziari. Il Consiglio di Amministrazione determina, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea dei Soci, i compensi per i Consiglieri investiti da particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Poiché – in base alla normativa applicabile e in applicazione del principio di proporzionalità - la SGR non è tenuta ad istituire e non ha istituito un "Comitato remunerazioni", i compiti altrimenti di competenza di tale comitato sono svolti dal Consiglio di amministrazione con il contributo dei consiglieri indipendenti. In particolare, tra detti compiti (cfr. par. 5.2, Allegato 2, Reg. Banca d'Italia), rientrano:

- Proporre i compensi per il personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto al capoverso precedente (AD, consiglieri, DG, Responsabili delle Principali Funzioni Aziendali identificati, Personale delle funzioni di controllo);
- Esprimersi, avvalendosi delle informazioni ricevute dal Direttore Generale (in qualità di responsabile delle risorse umane), sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legato il sistema di incentivazione della SGR e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- In generale esprimersi, in funzione consultiva, sulla determinazione dei criteri per i compensi del restante Personale Più Rilevante ove identificato.

3.3 Direttore Generale

Il Direttore Generale, in qualità di responsabile operativo della gestione del personale, (a) riesamina annualmente e propone al consiglio di Amministrazione interventi di adeguamento o modifica alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci, coinvolgendo le funzioni aziendali responsabili (Compliance, Risk Management); (b) attua la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti, in linea con i compiti e le responsabilità assegnate dalla Politica stessa. In tale ambito cura – insieme all'Amministratore Delegato, che provvede poi a formulare la relativa proposta al Consiglio di Amministrazione - la definizione ex ante del bonus pool, proponendo a consuntivo gli eventuali aggiustamenti per il rischio, nonché la valutazione quali-quantitativa delle performance dei singoli dipendenti ad eccezione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

3.4 Funzioni di Controllo

Come previsto dal Regolamento Banca d'Italia, le Funzioni di Controllo intervengono in considerazione delle proprie aree di responsabilità e in particolare la *Compliance* supporta *ex ante* la verifica della rispondenza al quadro normativo delle Politiche di Remunerazione, l'*Internal Audit* verifica annualmente (*ex post*) l'allineamento delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci e la funzione *Risk Management* si esprime in merito all'incidenza sul profilo di rischio della SGR della struttura della remunerazione variabile convalidando i dati relativi all'aggiustamento al rischio. La Funzione di Risk Management, in seguito all'espletamento dell'attività annuale di analisi dei rischi di natura strategica, di compliance, operativi e reputazionali, nonché relativi all'attuazione della Policy ESG, ove rilevi la presenza di rischi residui rilevanti, è tenuta ad evidenziare al management della SGR – informando anche la Funzione di Compliance - la necessità di procedere alla mitigazione degli stessi o al potenziamento dei presidi esistenti, attraverso la predisposizione di un apposito *Action Plan*, al fine di consentire l'aggiustamento del *bonus pool* stimato per l'esercizio da parte della SGR.

4. Flussi informativi verso l'ODV

Tutte le Direzioni/Funzioni aziendali interessate dalla *Policy* sono tenute a segnalare tempestivamente all'ODV ogni violazione o deroga relativa alle norme comportamentali e alle modalità esecutive disciplinate dalle procedure, dal Codice Etico e, in generale, dal Modello 231/01 adottato dalla Società.

5. Revisione della Policy

Le *Policy* adottate dalla SGR in tema di Remunerazione sono soggette a riesame annuale parte del Consiglio di Amministrazione con il contributo (in termini di attività istruttoria o consultiva) dei consiglieri non esecutivi che hanno competenze in materia di gestione del rischio e remunerazioni al fine di assicurarne la coerenza con le strategie di investimento approvate e con eventuali modifiche normative.

6. Informativa

Il CDA fornisce all'Assemblea dei Soci, in occasione della discussione del progetto di bilancio, una puntuale e specifica informativa sull'attuazione della politica remunerativa adottata, evidenziandone la compatibilità nel tempo con i risultati ed i rischi assunti dalla SGR. In particolare, evidenzia la circostanza relativa all'eventuale sospensione o riduzione del pagamento della componente variabile delle retribuzioni.

La SGR adempie agli obblighi informativi verso il pubblico stabiliti dalle Autorità di Vigilanza.

7. Attuazione della Policy

La *Policy* - approvata per la prima volta dall'Assemblea dei Soci il 30 giugno 2017 e successivamente aggiornata - si applica alle remunerazioni erogate a partire dal 1° gennaio 2018, in conformità con le previsioni del Regolamento Banca d'Italia.