

AZIMUT CAPITAL MANAGEMENT SGR S.P.A.

POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

04/2018

I. Normativa applicabile, principi fondamentali e processo di adozione della Policy

I.1 Premessa e quadro normativo di riferimento

Azimut Capital Management SGR S.p.A. (di seguito la "SGR") è una società di gestione del risparmio che:

- svolge l'attività di gestione collettiva del risparmio a valere sia su Fondi di Investimento Alternativi ("FIA") sia su OICVM, nonché di commercializzazione di OICR propri e di terzi;
- presta i seguenti servizi di investimento: gestione di portafogli, consulenza in materia di investimenti, e ricezione e trasmissione di ordini.

La presente "Policy in materia di remunerazione e incentivazione" (di seguito anche la "Politica di Remunerazione" o la "Policy") contiene le linee guida e i criteri che la SGR intende adottare con riferimento ai sistemi remunerativi previsti per i membri degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e di tutto il personale nonché dei collaboratori della stessa.

Tenuto conto della natura e tipologia delle attività e dei servizi prestati dalla SGR, l'adozione e applicazione della Policy è richiesta per garantire conformità con le disposizioni di cui alle seguenti fonti (di seguito, le "**Disposizioni**"):

- le norme adottate a livello nazionale ai fini del recepimento della Direttiva 2011/61/UE ("AIFMD") e della Direttiva 2014/91/UE ("UCITS V"), contenute nel Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio, adottato dalla Banca d'Italia e dalla Consob con provvedimento del 29 ottobre 2007 e successive modifiche ("Regolamento Congiunto");
- le linee guida ESMA/2013/232 e ESMA/2016/575 (modificate da ESMA/2016/579), nonché gli Orientamenti ESMA/2013/606, adottati dalla European Securities and Markets Authority ("ESMA").

In coerenza con i principi sanciti dall'Allegato 2 al Regolamento Congiunto, nonché con i chiarimenti forniti dall'Autorità di Vigilanza - la SGR applica la disciplina di cui alle Disposizioni indipendentemente dal fatto che il personale della stessa svolga attività di gestione collettiva del risparmio o la prestazione di servizi e attività di investimento.

La Policy è inoltre interpretata e applicata tenendo conto dei contenuti della relazione sulla remunerazione della Capogruppo Azimut Holding S.p.A. ("Relazione sulla Remunerazione"), ferma restando la necessità di prevedere una apposita

regolamentazione interna (come quella di cui alla presente Policy) per i gestori di patrimoni di OICR, destinatari - come noto - di una disciplina speciale in materia di remunerazione e incentivazione.

A titolo di ulteriore premessa, si segnala che la Policy faceva in precedenza riferimento alla sola attività di gestione collettiva del risparmio avente ad oggetto FIA, tenuto conto del fatto che, alla relativa data di approvazione, solo la AIFMD era stata oggetto di formale recepimento in Italia.

La presente versione della Policy recepisce in particolare anche la disciplina, in materia di remunerazione e incentivazione, contenuta nella UCITS V, avvenuta a seguito dell'entrata in vigore del Provvedimento 27 aprile 2017 di Banca d'Italia e Consob, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2017, che ha modificato il Regolamento Congiunto. Le modifiche - che si applicano alla remunerazione successiva al 1 giugno 2017 - sono state realizzate al fine di:

- realizzare un quadro normativo organico e coerente per tutto il settore del risparmio gestito, estendendo il campo di applicazione delle regole, prima riferito ai soli gestori di FIA, anche alle società di gestione di OICVM;
- favorire il *level playing field*, tenuto conto delle diverse discipline di settore attualmente vigenti in base alle tipologie di intermediari finanziari e alle attività da questi prestate;
- introdurre alcune precisazioni in materia di ruolo degli organi sociali, struttura della remunerazione complessiva (con particolare riferimento alla distinzione tra remunerazione fissa e remunerazione variabile), obblighi di informativa, portata del principio di proporzionalità, e trattamento del personale coinvolto anche nella prestazione di attività diverse dalla gestione collettiva, per agevolare l'applicazione delle norme coerentemente con le caratteristiche dei singoli gestori.

I.2 Finalità della Policy e principi fondamentali

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni, la SGR definisce la propria politica di remunerazione e incentivazione per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- l'allineamento del sistema retributivo alla strategia, agli obiettivi e ai valori aziendali, nonché agli interessi della SGR, dei propri clienti e (con specifico riferimento all'attività di gestione collettiva) dei propri OICR;
- il collegamento del sistema retributivo con il profilo di rischio della SGR, in modo da promuovere una sana ed efficace gestione dei propri rischi;
- la compatibilità del sistema retributivo con i livelli di capitale e liquidità della SGR e degli OICR dalla stessa gestiti;
- l'orientamento della politica retributiva ai risultati aziendali di medio-lungo termine;

- il rispetto delle regole di buona condotta;
- la prevenzione di possibili conflitti di interesse.

Al fine di recepire i nuovi principi in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e le linee guida di Gruppo, la SGR ha predisposto la presente Policy.

I.3 Nozioni rilevanti ai fini della Policy

“Remunerazione”

Ai sensi delle Disposizioni, si considera **“remunerazione”** ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari (ivi comprese quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti) o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

Per *“remunerazione variabile”* si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* dell’intermediario (o dei relativi OICVM/FIA), comunque misurata, o da altri parametri (es. periodo di permanenza). È escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

Sono remunerazione variabile anche: *i*) i *“carried interests”*, vale a dire le parti di utile di un **OICVM o di un FIA** percepite dal personale per la gestione dell’OICVM o del FIA stesso; *ii*) i **“benefici pensionistici discrezionali”**, intendendo per tali quelli accordati dall’intermediario a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall’ente per la generalità del personale.

Le Disposizioni consentono di escludere 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.

“Personale”

In base a quanto ricavabile dalle Disposizioni rientrano nella nozione di **“personale”**:

- (i) i componenti dell’organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione, ivi compreso, l’Amministratore Delegato), dell’organo di gestione (Direttore Generale) i membri dell’organo di controllo (Collegio Sindacale);
- (ii) i dipendenti e collaboratori;
- (iii) gli addetti alle reti distributive esterne (ove presenti).

Inoltre, ai sensi, delle Disposizioni contenute nel Regolamento Congiunto, in caso di delega dell’attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, il gestore di OICR deve garantire che:

- a) il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili al gestore ai sensi delle Disposizioni;
- b) il contratto di conferimento dell'incarico contenga clausole tali da evitare possibili elusioni delle Disposizioni.

Ai fini della lett. a), l'equivalenza con le regole applicabili al gestore ai sensi della Disposizioni si considera rispettata quando: i) il delegato è soggetto alle regole stabilite dalle Direttive AIFMD, UCITS V o 2013/36/UE (c.d. "CRD IV") in materia di remunerazione; e ii) il personale più rilevante del delegato è soggetto alle regole della CRD IV o della UCITS/AIFMD in materia di remunerazione.

Tenuto conto della peculiare struttura organizzativa caratterizzante la SGR, nonché delle attività/servizi dalla stessa prestati, sono state identificate le seguenti macro-aree del personale:

1. Personale preposto alla attività di gestione collettiva e all'attività di consulenza ("*advisory*") in materia d'investimenti a favore delle altre società di gestione del Gruppo (anche "**Personale Asset Management**");
2. Personale preposto alla prestazione di servizi di investimento (anche "**Personale Investment Services**");
3. Personale coinvolto nella prestazione sia dell'attività di gestione collettiva sia di servizi di investimento ("**Personale Misto**");
4. I consulenti finanziari facenti parte della rete distributiva della SGR ("**Consulenti Finanziari**");
5. Personale delle funzioni aziendali di controllo e di valutazione.

I.4 Principio di proporzionalità

L'art. 38 del Regolamento Congiunto prevede che i gestori di OICR elaborino ed attuino le politiche retributive applicando il criterio di proporzionalità, coerentemente con le caratteristiche, le dimensioni, l'organizzazione interna, la natura, la portata e complessità delle attività svolte dai gestori nonché con il numero e la dimensione dei fondi gestiti.

In casi eccezionali e tenendo conto di elementi specifici (es. categorie di personale a cui gli obblighi si riferiscono, caratteristiche del gestore e dei FIA/OICVM gestiti), il gestore può disapplicare taluni vincoli più stringenti in materia di remunerazione¹, se ciò è coerente

¹ I criteri rilevanti per l'applicazione della proporzionalità sono le dimensioni del gestore e degli OICR che gestisce, la sua organizzazione interna e la natura, portata e complessità delle sue attività. a) **Dimensioni**: questo criterio può riguardare il valore del capitale del gestore e il valore delle attività (comprese eventuali attività acquisite mediante la leva finanziaria) degli OICR gestiti, le passività o l'esposizione ai rischi del gestore e degli OICR che gestisce, nonché il numero di dipendenti, succursali o imprese figlie di un gestore. Nell'applicare la proporzionalità, le dimensioni di un gestore e degli OICR che gestisce non vanno considerate separatamente. Un gestore potrebbe essere considerato "piccolo" in termini di numero di dipendenti o imprese figlie, ma essere impegnato in un alto livello di assunzione di rischio. Un gestore dovrebbe attenersi rigorosamente ai principi relativi alla remunerazione quando l'insieme aggregato degli OICR che gestisce -

con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia del gestore e dei FIA/OICVM che esso gestisce. Questa possibilità non è ammessa per i gestori che sono significativi per le loro dimensioni o per le dimensioni degli OICR gestiti, per la loro organizzazione interna e la natura, la portata e la complessità delle loro attività.

In particolare, ai sensi delle Disposizioni, si considerano sempre significativi i gestori con patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di Euro (dove il patrimonio netto gestito è dato dalla somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio e dalle gestioni individuali, laddove presenti).

Stante la circostanza che l'ammontare del patrimonio netto complessivamente gestito dalla SGR è superiore alla soglia di 5 miliardi di Euro, la stessa deve essere qualificata come gestore "significativo", con conseguente integrale applicazione delle Disposizioni.

I.5 Organi aziendali e funzioni di controllo coinvolti nel processo di definizione e attuazione della Politica di Remunerazione

La determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica della Politica di Remunerazione, coerentemente con le Disposizioni, richiedono il coinvolgimento di diversi organi e funzioni della SGR.

Nei paragrafi che seguono sono illustrate le principali responsabilità dei diversi organi coinvolti nel processo.

Assemblea

L'assemblea dei soci, ferme restando le competenze alla stessa attribuite ai sensi dello Statuto della SGR:

ciascuno dei quali è considerato "piccolo" - diventa di potenziale importanza sistemica (per es. in termini di attività complessive gestite) o comporta complesse attività di gestione degli investimenti. L'obbligo generale di avvalersi di politiche e prassi retributive sane si applica a tutti i gestori, indipendentemente dalle loro dimensioni o importanza sistemica. b) **Organizzazione interna**: può riguardare la struttura giuridica del gestore o degli OICR che gestisce, la complessità della struttura di governo interno del gestore, la quotazione in mercati regolamentati del gestore o degli OICR che gestisce. Questo criterio dovrebbe essere valutato tenendo conto dell'intera organizzazione del gestore, compresi tutti gli OICR che gestisce; ciò significa che, per esempio, la quotazione di un solo OICR non dovrebbe essere sufficiente per ritenere che il gestore abbia un'organizzazione interna complessa. c) **Natura, portata e complessità delle attività**: nell'esaminare questo criterio, occorre tenere conto dei profili di rischio alla base delle attività svolte. Gli elementi pertinenti possono essere: (i) il tipo di attività autorizzata (soltanto le funzioni di gestione di FIA e/o OICVM o anche funzioni supplementari); (ii) il tipo di politiche e strategie di investimento degli OICR gestiti; e (iii) il carattere nazionale o transfrontaliero delle attività (il gestore gestisce e/o commercializza OICR in una o più giurisdizioni dell'UE o extra UE). Nel valutare la proporzionalità, occorre esaminare la combinazione di tutti i criteri menzionati (dimensioni, organizzazione interna e natura, portata e complessità delle attività) e, poiché non si tratta di un elenco esaustivo, ogni altro criterio utile. Per esempio, l'attività di un gestore può facilmente essere di modesta entità, ma comprendere profili di rischio complessi a causa della natura delle sue attività o della complessità degli OICR che gestisce. Ciò al fine di garantire che i sistemi retributivi siano coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali, con le strategie di lungo periodo e con le politiche di prudente gestione del rischio della SGR.

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati. In particolare, il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione viene stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina ai sensi dello statuto;
- 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 (es. *stock-option*).

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni, l'Assemblea riceve, almeno annualmente, un'informativa:

- sulle modalità con cui è stata attuata la Politica di Remunerazione (cd. *informativa ex post*), disaggregata per ruoli e funzioni, là dove necessario o richiesto;
- sugli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di controllo.

Comitato Remunerazioni

La SGR costituisce in seno al proprio Consiglio di Amministrazione un Comitato Remunerazioni, composto di soli consiglieri non esecutivi, in maggioranza indipendenti. In particolare, tra i componenti indipendenti, è identificato il Presidente del medesimo Comitato Remunerazioni.

La SGR seleziona un numero adeguato di membri del Comitato Remunerazioni che siano in possesso di conoscenze ed esperienza professionale in materia di gestione dei rischi e attività di controllo.

Finalità del Comitato Remunerazioni è quella di esprimere un giudizio competente e indipendente sulle politiche e prassi remunerative e sugli incentivi previsti per la gestione del rischio della SGR e dei relativi OICR. A tal fine, il Comitato Remunerazioni:

- elabora proposte in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- propone al Consiglio di amministrazione criteri sufficientemente granulari per la determinazione puntuale della parte variabile della remunerazione, e della sua incidenza rispetto alla componente fissa;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;

- assicura un adeguato coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a test retrospettivi;
- riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni eventualmente impiegati per ottenere pareri o sostegno;
- valuta i meccanismi adottati per garantire il perseguimento degli obiettivi "core" del sistema di remunerazione e incentivazione della SGR, e in particolare che lo stesso:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite;
 - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR, degli OICR gestiti e dei relativi investitori;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, inclusa l'Assemblea;
- ha accesso ai dati e alle informazioni aziendali utili al fine di svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti.

Al fine di garantire l'indipendenza e l'autonomia del Comitato Remunerazioni, i componenti dell'organo con funzione di gestione non prendono parte alle riunioni del Comitato nell'ambito delle quali è discussa la remunerazione dei medesimi.

Oltre ai relativi componenti, ai lavori del Comitato Remunerazioni prendono parte, o forniscono comunque il loro supporto, il risk manager e/o esperti esterni in tema di gestione del rischio e della liquidità.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- elabora, riesamina e sottopone all'Assemblea dei soci, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione ed è responsabile della corretta attuazione della stessa;
- assicura che la Politica di Remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;

- definisce il compenso spettante agli amministratori delegati, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea dei soci e ai sensi dello statuto sociale.

Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali competenti (in particolare, quelle preposte alla gestione dei rischi, alla compliance, alla revisione interna, alle risorse umane, alla pianificazione strategica) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Le funzioni aziendali di controllo del gestore collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alle Disposizioni della Politica di Remunerazione adottata e il suo corretto funzionamento. In particolare:

- (i) la funzione di controllo del rischio (Funzione *Risk Management*) valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SGR, eventualmente valutando e convalidando i meccanismi relativi all'aggiustamento per i rischi della remunerazione variabile. Come sopra evidenziato, il responsabile della Funzione *Risk Management* partecipa ai lavori del Comitato Remunerazioni o collabora comunque con lo stesso, per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla SGR;
- (ii) la funzione di conformità (Funzione *Compliance*) verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, delle Disposizioni e dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla SGR, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con gli investitori;
- (iii) la funzione di revisione interna (Funzione *Internal Audit*) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la corretta applicazione della Politica di Remunerazione.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti 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.

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

I.6 Elaborazione e revisione della Policy

Coerentemente con le Disposizioni, il processo di elaborazione e revisione annuale della Politica di Remunerazione è così articolato:

- La Direzione Legale in collaborazione con l'Ufficio del Personale elabora, con il supporto del Comitato Remunerazioni, una ipotesi di Politica di Remunerazione (ed ogni sua revisione) da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- la Funzione *Compliance* valida la Politica di Remunerazione e la sua conformità al quadro normativo di riferimento, allo Statuto, al Codice Etico, alle best *practice* del settore e agli standard di condotta applicabili alla SGR in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali, e ne dà comunicazione al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Remunerazioni e al Collegio Sindacale, nell'ambito delle relazioni periodiche. Di tali risultati l'Assemblea dei soci è informata tramite il Consiglio di Amministrazione;
- la Funzione di *Risk Management* nell'ambito della elaborazione e revisione della Politica di Remunerazione, valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SGR, eventualmente valutando e convalidando i meccanismi relativi all'aggiustamento della componente variabile per i rischi;
- il Consiglio di Amministrazione esamina ed approva, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione che poi sottopone all'Assemblea dei soci ordinaria annuale convocata per l'approvazione del bilancio, unitamente ad un'informativa quantitativa a consuntivo sulle modalità di attuazione della stessa;
- l'Assemblea adotta la Politica di Remunerazione e approva le revisioni della stessa;
- la Funzione *Internal Audit* verifica, con frequenza annuale, la corretta applicazione della Politica di Remunerazione e informa conseguentemente il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni e il Collegio Sindacale. Di tali evidenze l'Assemblea è informata tramite il Consiglio di Amministrazione.

I.7 Obblighi di informativa.

La relazione annuale di gestione degli OICR riporta, tra l'altro, la remunerazione totale, suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dalla SGR al proprio personale, il numero dei beneficiari, nonché il *carried interest* corrisposto dagli OICR e l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di personale più rilevante come individuate nel paragrafo II.2.

Il personale della SGR ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori in virtù del presente paragrafo, ai criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione. Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il personale interessato. La SGR si riserva la facoltà di non fornire al personale informazioni attinenti ad aspetti quantitativi riservati.

II. Identificazione del “personale più rilevante”

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni, i gestori di OICR devono individuare mediante un processo di autovalutazione - i cui esiti devono essere adeguatamente motivati e formalizzati - le categorie di personale che possono avere un impatto significativo sul profilo di rischio del gestore, nonché dei relativi OICR (il c.d. “personale più rilevante”), ai quali si applicano condizioni maggiormente stringenti riguardo alla remunerazione, come infra definito².

In tale contesto, il processo di individuazione del personale più rilevante deve essere basato sulla ricognizione e valutazione delle posizioni individuali in termini di: responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative, ecc., fermo restando che - coerentemente con i contenuti del Regolamento Congiunto e salvo prova contraria - si presumono come soggetti rientranti nella categoria del personale più rilevante:

- (i) i membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso l'Amministratore Delegato;
- (ii) il Direttore Generale (ove nominato) ed i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, nonché coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- (iii) i responsabili delle funzioni aziendali di controllo³;
- (iv) altri *risk takers* ovvero soggetti (dipendenti o collaboratori) le cui attività professionali possano avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore (o degli OICR dallo stesso gestiti);
- (v) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate, qualora l'attività dallo stesso svolta ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICR gestiti.

Il processo di identificazione è effettuato con cadenza annuale in quanto il numero dei soggetti interessati dalla procedura può variare in base al ruolo, le responsabilità e la remunerazione.

Il personale classificato come “personale più rilevante” è informato di tale classificazione con cadenza annuale.

Ai fini dell'identificazione del “personale più rilevante”, la SGR, tenuto conto delle proprie peculiari caratteristiche, ha effettuato un'accurata ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali correnti, all'esito della quale - in considerazione della struttura organizzativa della SGR, del sistema delle deleghe operative, delle responsabilità, dei livelli gerarchici, delle attività svolte, dell'effettiva capacità delle

² Si tratta in particolare delle regole contenute nei paragrafi 6.2, punti 3) e 4), 7.1 e 7.2 dell'Allegato 2 al Regolamento Congiunto.

³ Si fa in particolare riferimento alle funzioni di revisione interna, conformità e gestione dei rischi.

singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SGR - ha identificato i seguenti soggetti (ripartiti come segue sulla base di un criterio tanto gerarchico quanto funzionale, i.e. tenendo conto delle principali linee di business in cui si articola l'attività della SGR):

- **Esponenti aziendali**
 - Presidente;
 - Vice-Presidente;
 - Amministratori esecutivi muniti di particolare deleghe/poteri;
 - Direttore Commerciale;
 - Co-Direttore Commerciale;
- **Personale Asset Management**
 - Soggetti identificati quali responsabili della gestione di FIA/OICVM;
- **Personale Investment Services**
 - Direttore Servizio di Consulenza;
 - Direttore Gestioni Patrimoniali;
- **Personale delle funzioni aziendali di controllo e di valutazione**
 - Responsabile della Funzione di Valutazione.

Per quanto riguarda le funzioni aziendali di controllo, si precisa che le stesse sono esternalizzate all'interno del Gruppo e che, con riferimento ai responsabili, trovano applicazione le relative politiche di remunerazione e incentivazione, che risultano ispirate a regole e principi del tutto compatibili con quelle applicabili ai gestori di OICR.

Con riferimento ai criteri funzionali alla identificazione dei Consulenti Finanziari riconducibili al personale più rilevante, si rimanda al successivo paragrafo III.2.4.

III. Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione, procedura di *appraisal* e cessazione del rapporto di lavoro

Le società del Gruppo sono tenute - nel loro complesso e in via generale - a creare, attuare e mantenere politiche, procedure e prassi remunerative che siano in linea e promuovano una gestione sana ed efficace dei rischi. Non sarà corrisposto alcun elemento di remunerazione variabile attraverso veicoli o metodi che faciliterebbero l'elusione della normativa di riferimento.

In particolare la SGR, attraverso la propria politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management, sia in un'ottica di breve periodo, sia in quella di medio-lungo periodo, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali.

Gli obiettivi generali e le linee guida perseguite attraverso la politica retributiva rispondono pertanto a criteri di:

- meritocrazia, garantendo un forte collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale manageriale futuro attraverso la valutazione oggettiva e trasparente delle performance individuali e la loro valorizzazione;
- sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio economico dell'azienda.

La retribuzione complessiva bilancia componenti fisse ed eventuali componenti variabili, monetarie e non, in modo da incidere efficacemente sulla motivazione e sulla fidelizzazione dei dipendenti nel rispetto dei vincoli tempo per tempo vigenti.

Non sono previsti *bonus* garantiti.

La SGR si riserva di valutare in talune circostanze l'opportunità di utilizzare patti che prevedono specifici compensi, finalizzati ad assicurare una maggiore stabilità nel rapporto di lavoro o la non concorrenza da parte dei dipendenti.

La SGR richiede ai propri dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

III.1 La componente fissa

La componente fissa remunera le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. Inoltre, la rilevanza della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre il rischio di comportamenti eccessivamente speculativi focalizzati sui risultati di breve termine.

La retribuzione fissa viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, ove applicabili, di norma nel mese di maggio di ciascun anno attraverso incrementi retributivi meritocratici. Queste leve sono adottate in modo selettivo e contenuto per premiare persone che sviluppano le competenze, aumentano le responsabilità e dimostrano capacità di replicare importanti risultati nel tempo.

L'aspetto più significativo della revisione annuale è l'analisi della descrizione delle mansioni dei singoli in riferimento a livelli retributivi equivalenti sul mercato. In via di principio la SGR punta ad attestarsi su livelli in linea con la prassi di mercato pur mantenendo coerenza interna.

III.2 La componente variabile delle diverse macro-aree del personale

La Policy del Gruppo sull'allocazione della remunerazione prevede l'accantonamento di una parte dell'utile della SGR a favore di un *bonus* pool dal quale sarà effettuato il pagamento di eventuali componenti variabili, fermo restando che il collegamento del diritto alla erogazione della componente variabile è subordinato al raggiungimento di un *gate* d'accesso a livello di Gruppo.

La componente variabile è legata alla performance ed è pertanto influenzata dal risultato del processo di *appraisal* individuale annuale. In ogni caso i *bonus* tengono conto anche dalla redditività del Gruppo nel suo complesso e della SGR.

La componente variabile è opportunamente bilanciata con la componente fissa, anche mediante la previsione di bonus pool complessivi, applicati a categorie di personale in relazione alle caratteristiche del gestore e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante.

Di seguito si riporta la descrizione dei principi fondanti e della struttura della componente remunerativa variabile riconducibile ai soggetti delle diverse macro-aree del personale della SGR, con specifica e separata trattazione delle regole di maggior dettaglio previste per il "personale più rilevante".

III.2.1 Personale Asset Management

Con riferimento alla definizione della componente variabile del Personale Asset Management, la SGR tiene conto dei seguenti fattori:

- a) la stessa è direttamente correlata alla performance della SGR, degli OICR gestiti, compresi quelli a favore dei quali è prestata attività di *advisory*, e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte annuale, e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi;
- b) la stessa tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati per il gestore e per gli OICR gestiti e 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 del singolo dipendente;

- c) la stessa è sottoposta a meccanismi di correzione ex post – malus e clawback – al fine di coprire i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale e i compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni.

In particolare è prevista la facoltà per la Società di richiedere la restituzione del compenso in caso di comportamenti fraudolenti, violazioni di norme, ivi compreso quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

III.2.2 Personale Investment Services

La misura della componente remunerativa variabile del Personale Investment Services è fondata su criteri tanto quantitativi (quali obiettivi di budget, riduzione dei costi etc.), quanto qualitativi (quali conformità a codici di condotta e auto-regolamentazione interna, raggiungimento di obiettivi strategici, partecipazione attiva a training professionale, permanenza all'interno della SGR e/o del Gruppo, qualità del lavoro, etc.), da valutarsi tenendo conto:

- della specifica tipologia di servizio di investimento prestato;
- e delle concrete competenze e mansioni attribuite al singolo soggetto all'interno della singola Funzione/Organo/Area aziendale di riferimento.

Anche la remunerazione variabile del Personale Investment Services è sottoposta a meccanismi di correzione ex post – malus e clawback – al fine di coprire i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale e i compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni.

III.2.3 Personale Misto

La remunerazione variabile del Personale Misto, distinta in base a ciascuna delle attività per le quali è corrisposta, è determinata tenendo dei criteri di cui ai paragrafi III.2.1 e III.2.2 sopra riportati e – di conseguenza – del grado di contribuzione del singolo a ciascuna delle aree di business della SGR.

III.2.4 Consulenti Finanziari

Tenuto anche conto delle disposizioni regolamentari adottate per recepire la CRD IV⁴, la SGR disciplina nella presente Policy la remunerazione dei propri Consulenti Finanziari, i

⁴ Come chiarito dall'Autorità di Vigilanza nella Tavola di resoconto alla consultazione pubblicato nell'aprile 2017, dal titolo "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito: modifiche al Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob", per quanto il Regolamento Congiunto non preveda una disciplina puntuale dei consulenti finanziari e delle altre figure ad essi assimilabili, i criteri forniti nelle disposizioni

quali sono legati alla SGR da contratti di agenzia sulla base dei quali gli stessi sono incaricati stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma - per conto della SGR e, su indicazione della stessa - la promozione in Italia degli strumenti e servizi finanziari, come pure di curare - con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali - l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata.

In particolare, la remunerazione dei Consulenti Finanziari, il cui rapporto di lavoro è di natura autonoma, è costituita da provvigioni di diversa natura, che sono influenzate dalla tipologia di attività svolta e dalla gamma di prodotti commercializzati.

Il sistema remunerativo è stabilito in via generale per tutti i Consulenti Finanziari e non è quindi direttamente connesso all'incidenza dell'attività del singolo consulente sul rischio dell'intermediario. Esso deve coniugare la necessità di riconoscere ai Consulenti Finanziari una remunerazione proporzionata ai ricavi dell'azienda, in linea con quanto comunemente praticato nel mercato di riferimento, con la necessità di evitare situazioni di potenziale conflitto di interesse.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari è costituita dalle seguenti voci principali:

a. Provvigioni di acquisizione: corrispondono alle provvigioni che vengono riconosciute al Consulente Finanziario, a fronte dell'acquisizione di nuova clientela e/o della raccolta effettuata, anche a valere su clientela già esistente. Le provvigioni di acquisizione sono stabilite nel contratto di agenzia con i Consulenti Finanziari e sono di norma uguali per tutti i Consulenti che operano all'interno del Gruppo. Le provvigioni di acquisizione rappresentano una percentuale fissa e predeterminata delle commissioni di sottoscrizione e intermediazione pagate dal cliente: tale percentuale di norma non varia in funzione della tipologia di prodotto collocato e/o di servizio offerto. Tale provvigione non possiede, dunque, alcuna valenza incentivante e, tra l'altro, si evidenzia che la stessa può essere scontata.

b. Provvigioni di gestione (c.d. "management fee"): corrispondono alle provvigioni che vengono previste dal contratto di agenzia con i Consulenti Finanziari, e che sono riconosciute a fronte dell'attività di assistenza prestata dallo stesso Consulente alla clientela. Le provvigioni di gestione, a differenza di quelle di acquisizione, vengono riconosciute al Consulente Finanziario con cadenza regolare, e remunerano l'intera attività di supporto, assistenza, contatto con la clientela. Le provvigioni di gestione sono riconosciute ai Consulenti in una percentuale fissa e predeterminata, calcolata sulla base delle commissioni di gestione fisse incassate: ovviamente, la diversa natura dei prodotti e dei servizi sottostanti, e dunque la maggiore o minore complessità degli stessi, può in concreto determinare una variabilità delle basi di calcolo.

applicabili a banche e SIM (cfr. Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV del 7° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 - "La politica di remunerazione per particolari categorie") rappresentano un utile parametro per dare in concreto applicazione ai principi generali del Regolamento Congiunto in materia di remunerazioni di gestori di OICR.

Un'ulteriore componente remunerativa può essere riconosciuta, salvo esclusioni o particolarità, come una percentuale fissa e pre-determinata a valere sull'incremento del patrimonio netto rettificato al netto delle variazioni dovuta a meri movimenti di mercato riconducibile allo stesso Consulente nel medesimo arco temporale. Anche in questo caso tale remunerazione non possiede valenza incentivante.

Le provvigioni di cui trattasi hanno carattere "ricorrente" e pertanto non hanno valenza incentivante. Considerato che l'attività dei Consulenti Finanziari è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, ivi compreso ad esempio l'obbligo in capo al Consulente Finanziario di svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti.

Per quanto riguarda la remunerazione dell'attività di promozione diretta svolta dai Manager vi è una ripartizione delle provvigioni analoga a quella sopra illustrata per i Consulenti Finanziari.

Considerato che anche l'attività dei Manager è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine anche per i Manager sono stati introdotti accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, ivi compreso l'obbligo di indirizzare i Consulenti coordinati a svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti.

La differenza, rispetto ai Consulenti Finanziari, è rappresentata dagli elementi che vengono assunti a riferimento per la determinazione della quota ricorrente della remunerazione. Per i Manager di rete, infatti, si tiene conto anche dell'ulteriore apporto del Manager riferibile al coordinamento dei Consulenti rientranti nella sua area di attività: ciò dà luogo alla determinazione di una quota di remunerazione (ulteriore rispetto a quella spettante al singolo Consulente) indicativamente parametrata al valore complessivo del portafoglio e al numero dei Consulenti Finanziari rispettivamente coordinati.

Possono inoltre essere previsti per i Consulenti Finanziari e per i Manager sistemi di incentivazione basati sull'individuazione di obiettivi individuali: la remunerazione derivante da tali sistemi di incentivazione ha natura di componente "non ricorrente" della remunerazione, che ai fini dell'applicazione della presente Policy, deve essere equiparata alla remunerazione variabile del personale. Tali sistemi si pongono, tra l'altro, l'obiettivo di contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio.

Gli obiettivi di cui trattasi devono sempre essere realizzati nel rispetto della necessità di mantenere la correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenere i rischi legali e reputazionali.

Resta ferma la possibilità per la SGR di approvare piani tesi a realizzare sistemi di incentivazione in favore dei Consulenti Finanziari, articolati su un orizzonte pluriennale, in termini tali da allineare gli interessi dei Consulenti Finanziari a quelli del Gruppo di appartenenza (anche mediante l'erogazione della remunerazione non ricorrente in strumenti finanziari del Gruppo Azimut, a fronte del raggiungimento di obiettivi prestabiliti).

Può altresì essere previsto un piano di incentivazione rivolto ai nuovi Consulenti Finanziari; tale piano è legato alla permanenza dei medesimi nella SGR e prevede il pagamento, da parte di quest'ultima, di una commissione commisurata al raggiungimento da parte del Consulente Finanziario, nel primo biennio di attività presso la SGR, di un volume di affari adeguato. Il piano prevede che al termine del biennio, a seguito di adesione, il Consulente Finanziario assuma l'obbligo di destinare almeno il 50% dell'importo di detta provvigione all'acquisto sul mercato di azioni Azimut Holding S.p.A., salva la facoltà di rinunciare al 50% dell'importo di detta provvigione.

Il diritto all'erogazione della componente "non ricorrente" della remunerazione è subordinato, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, al raggiungimento del gate d'accesso del Gruppo.

Inoltre, anche le attività interessate dalla componente non ricorrente della remunerazione devono rispettare i principi di correttezza nelle relazioni con la clientela. A tal fine sono stati introdotti: (i) meccanismi di malus in base ai quali, ferma restando la non erogazione della componente non ricorrente della remunerazione in assenza dei requisiti di sostenibilità della stessa sotto il profilo finanziario, non si procederà all'erogazione della medesima anche nell'ipotesi di comportamenti dolosi o gravemente colposi a danno di clienti o di società del Gruppo. Inoltre non si procederà all'erogazione della componente non ricorrente della remunerazione nei casi di provvedimenti cautelari comminati al Consulente Finanziario, provvedimenti sanzionatori comminati al Consulente Finanziario da Autorità di Vigilanza e/o da Organismi di Categoria, ispezioni da cui risultino danni economici e/o reputazionali causati a società del Gruppo e/o alla clientela dal Consulente Finanziario. Ai fini della erogazione della componente non ricorrente della remunerazione sono inoltre considerati anche il numero e la rilevanza economica dei reclami imputabili all'attività del singolo Consulente Finanziario ed il rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio; (ii) clausole di claw back in base alle quali, in caso di (a) accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti in essere dal Consulente Finanziario direttamente a danno di clienti di società del Gruppo, che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti, a qualsiasi titolo, da parte delle società stesse in favore dei clienti; (b) comportamenti

dolosi o gravemente colpiti, ad esclusione di quanto previsto sub (a), accertati con sentenza passata in giudicato, posti in essere dal Consulente Finanziario a danno di società appartenenti al Gruppo, o da cui derivi una perdita significativa o un danno reputazionale per società appartenenti al Gruppo, sorge il diritto di richiedere la restituzione della componente non ricorrente erogata in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

Per quanto attiene ai criteri tesi alla identificazione dei Consulenti Finanziari riconducibili alla categoria del personale più rilevante, la SGR - avvalendosi a tal fine anche dell'operato e del supporto del proprio Comitato Remunerazioni - valuta e adotta tempo per tempo tali criteri in termini tali da garantire, a livello sia quantitativo sia qualitativo, un opportuno allineamento tra i rischi della SGR e le condotte tenute dai soggetti appartenenti a tale macro-area del Personale.

In particolare, la SGR adotta efficaci misure affinché l'applicazione dei criteri quantitativi (fondati anzitutto sul livello di complessiva remunerazione attribuita al singolo soggetto) sia adeguatamente ponderata, bilanciata e rettificata alla luce di criteri qualitativi che tengano anzitutto conto: dell'effettivo impatto che l'attività del singolo può avere sul profilo di rischio del gestore o degli OICR gestiti; della posizione ricoperta dal singolo all'interno dell'organizzazione aziendale; nonché dei ruoli e delle mansioni attribuiti e/o espletati dal singolo, in termini, *inter alia*, di coordinamento e direzione delle reti distributive.

In sede di applicazione della presente Policy, la SGR tiene altresì opportunamente conto delle peculiari funzioni attribuite ai Consulenti Finanziari, le quali sono focalizzate essenzialmente sulla distribuzione dei servizi e prodotti del Gruppo, sull'offerta fuori sede e sull'assistenza alla clientela sia in sede di vendita sia post-vendita. In tale prospettiva, la SGR applica, alla remunerazione non ricorrente dei Consulenti Finanziari riconducibili al personale più rilevante, regole fondate sui principi codificati per il restante personale più rilevante, secondo quanto previsto dalla presente Policy: ciò detto, in coerenza col principio di proporzionalità, sancito dalle rilevanti disposizioni normative, la SGR valuta l'opportunità di modulare e graduare l'applicazione dei criteri di riferimento (per quanto riguarda in particolare al pagamento in strumenti finanziari, al periodo di *retention* e al periodo di differimento), a mente della circostanza che l'attività dei Consulenti Finanziari, avente - come detto - carattere prettamente distributivo, non implica l'assunzione di decisioni e/o il compimento di atti idonei ad incidere direttamente sulla gestione degli OICR e, di conseguenza, sui relativi rischi. Da ciò consegue ad esempio che, in una prospettiva di *risk alignment* di Gruppo, la SGR potrà valutare l'opportunità di erogare una frazione della remunerazione non ricorrente, spettante a suddetta categoria di soggetti, in azioni emesse dalla capogruppo Azimut Holding S.p.A., il cui valore risulta strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle società del Gruppo (tra cui la stessa SGR) operanti nella gestione collettiva del risparmio, potendosi la stessa considerare vera e propria attività *core* del Gruppo.

III.2.5 Personale delle funzioni aziendali di controllo e di valutazione

In conformità con quanto previsto nell'art. 40, commi 3 e 4, del Regolamento Congiunto la remunerazione delle funzioni aziendali di controllo è di livello e struttura adeguati alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. I relativi criteri sono stabiliti dalla Capogruppo, nel rispetto della disciplina di settore, essendo le funzioni di controllo esternalizzate all'interno del Gruppo.

I componenti della Funzione di Valutazione internalizzata sono remunerati in base agli accordi contrattuali di lavoro in essere.

III.3 Componente variabile del "personale più rilevante"

Con specifico riferimento al "personale più rilevante" della SGR, e ferme le peculiarità previste per la specifica categoria dei Consulenti Finanziari di cui al precedente paragrafo III.2.4, la remunerazione variabile dei relativi componenti è soggetta a regole di dettaglio più stringenti rispetto a quelle previste in via generale per il resto del Personale.

Si tratta delle regole previste per tale categoria dall'Allegato 2 al Regolamento Congiunto, così come modificato a seguito del recepimento delle direttive AIFMD/UCITS V. In particolare⁵:

- Pagamento in strumenti finanziari: il 50% della remunerazione variabile è composta da quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti (ovvero da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi), o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi, comunque in termini tali da assicurare il rispetto dei principi generali di collegamento con i rischi assunti e i risultati conseguiti dal personale. La valutazione degli strumenti finanziari è effettuata con riferimento al momento in cui la remunerazione viene accordata. Il presente punto si applica sia alla parte della componente variabile differita ai sensi del successivo punto, sia a quella non differita. Il rapporto tra quota in strumenti finanziari e quota corrisposta per cassa deve essere uguale con riferimento tanto alla parte differita quanto a quella a pronti (*up-front*).

Con particolare riferimento al personale più rilevante addetto a forme di gestione del risparmio non aventi ad oggetto OICR, gli strumenti finanziari utilizzati ai fini del presente punto riflettono i risultati raggiunti e i rischi assunti nello svolgimento dell'attività di volta in volta considerata. Ad esempio, per la remunerazione percepita dal Personale Investment Services impegnato nel servizio di gestione di portafogli, la

⁵ Si tratta delle regole contenute nei paragrafi 6.2, punti 3) e 4), dell'Allegato 2 al Regolamento. Non trovano invece applicazione le regole in materia di benefici pensionistici discrezionali e *golden parachute*, dal momento che la SGR non prevede tali forme di remunerazione.

SGR prevede la corresponsione di strumenti che riflettano l'andamento delle attività del portafoglio gestito, anche mediante la composizione di panieri rappresentativi degli OICR gestiti dalla SGR stessa.

- Periodo di *retention*: gli strumenti previsti dal precedente punto sono assoggettati a un "*retention period*" (durante il quale sussiste un divieto di vendita degli strumenti) pari a un anno, da applicare sia alla componente in strumenti finanziari pagata *up-front* sia a quella differita, in termini tali da allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine della SGR, degli OICR gestiti e dei relativi investitori. Il periodo di *retention* inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.
- Periodo di differimento: la componente variabile del personale più rilevante è soggetta, per una quota pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tre anni, ai fini del corretto allineamento al tipo di rischi connessi con l'investimento negli OICR gestiti. Tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un anno. Prima della fine del periodo di differimento sugli strumenti finanziari non possono essere distribuiti dividendi o corrisposti interessi; sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

Nella misura in cui ciò non sia precluso dalle vigenti disposizioni normative, il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, può stabilire una soglia di materialità al di sotto della quale non trovino applicazione, in tutto o in parte, le specifiche disposizioni in materia di remunerazione altrimenti applicabili al personale più rilevante, ivi compreso l'obbligo di corrispondere parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, la previsione di un periodo di *retention*, e i meccanismi di aggiustamento ex-post.

III.4 Procedura di *appraisal*

Il periodo di performance del Gruppo va da gennaio a dicembre di ciascun anno. Di norma a fine gennaio vengono fissati gli obiettivi, quantitativi e qualitativi, e si dà inizio alla procedura di *appraisal* annuale. Vengono fissati obiettivi specifici tenendo conto degli obiettivi della società nel suo complesso, gli obiettivi dell'area funzionale e gli obiettivi dei singoli. Vengono altresì fissati obiettivi di miglioramento con riferimento al *training* e alla crescita dei singoli.

Gli obiettivi fissati non prescindono dal rispetto della normativa di riferimento e dei requisiti di vigilanza.

A metà anno si procede a un riesame degli obiettivi per garantire la loro pertinenza e consentire ai *line manager* di fornire un *feedback* formale sulla performance dei singoli rispetto agli obiettivi fissati.

Nel corso di una riunione di valutazione i *line manager* procedono a una misurazione della performance annuale rispetto agli obiettivi fissati. All'esito di tale misurazione, i *line manager* decidono eventuali promozioni e l'attribuzione di *bonus* discrezionali.

III.5 Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica o 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.

III.5.1 Benefici pensionistici discrezionali

La SGR non prevede benefici pensionistici discrezionali.

III.5.2 Politiche di retribuzione in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (golden parachute)

La SGR non prevede pattuizioni sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. *golden parachute*).

La presente Politica di Remunerazione è messa a disposizione del personale della SGR e delle funzioni di controllo sul server aziendale.