

REMUNERATION POLICY

Data di Approvazione: 29 aprile 2026

Versione pubblicata: Estratto versione aprile 2026

INDICE

1	PARTE GENERALE	3
1.1	CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E SCOPO DEL DOCUMENTO	3
1.2	DEFINIZIONI	5
2	RUOLI E RESPONSABILITÀ	6
2.1	ASSEMBLEA DEI SOCI	6
2.2	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
2.3	AMMINISTRATORE DELEGATO	7
2.4	FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	7
3	PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	7
4	IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	8
5	LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE	8
5.1	PRINCIPI GENERALI	8
5.2	STRUTTURA DELLA COMPONENTE VARIABILE	10
5.3	SISTEMI INCENTIVANTI A BENEFICIO DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	10
5.4	MECCANISMI DI <i>CLAW-BACK</i>	10
6	LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	11
6.1	PRESIDENTE	11
6.2	CONSIGLIERI NON ESECUTIVI	11
6.3	CONSIGLIERI ESECUTIVI	11
6.4	COLLEGIO SINDACALE	11
6.5	REVISORE LEGALE DEI CONTI	11
7	LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	12
7.1	PRINCIPI GENERALI	12
7.1.1	COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE	13
7.1.2	COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE	14
8	LA REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	14
9	INFORMATIVA	14

PARTE GENERALE

1.1 Contesto normativo di riferimento e scopo del documento

La presente policy (di seguito, “**Policy**”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di **Praemia REIM Italy SGR S.p.A.** (di seguito indicata come la “**SGR**” o la “**Società**”), in ottemperanza e ai sensi di quanto disposto dalla normativa vigente in forza della quale le società di gestione collettiva del risparmio sono tenute ad applicare alle categorie di personale che assumono rischi politiche e prassi remunerative che riflettano e promuovano una gestione sana ed efficace del rischio e che non incoraggino un’assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio, con il regolamento o i documenti costitutivi dei FIA che gestiscono.

Nello specifico, le norme che disciplinano la materia oggetto della presente Procedura possono essere così compendiate:

- Direttiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio dell’8 giugno 2011 sui gestori di fondi di investimento alternativi, che modifica le direttive 2003/41/CE e 2009/65/CE e i regolamenti (CE) n. 1060/2009 e (UE) n. 1095/2010 (“**Direttiva AIFMD**”);
- Linee guida dell’ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA;
- Direttiva 2014/91/UE (c.d. “**Direttiva UCITS V**”);
- Final Report on Guidelines on sound remuneration policies under Directive (EU) 2019/2034 EBA/GL/2021/13 del 22 novembre 2021;
- Regolamento della Banca d’Italia di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e *c-bis*), del D. Lgs. n. 58/1998 (il “**Provvedimento BDI**”);
- Regolamento (UE) n. 2088/2019 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari, Circolare n. 288 del 3 aprile 2015 emessa da Banca d’Italia (“**Circolare 288**”).

La presente Policy ha l’obiettivo di disciplinare il processo di remunerazione in coerenza con le disposizioni normative vigenti nonché con le caratteristiche, la dimensione della Società e dei prodotti gestiti, l’organizzazione interna, la natura, la portata, la complessità e la rischiosità dell’attività della SGR.

In particolare, la presente Policy è tesa a:

- favorire comportamenti orientati ad una crescita sostenibile della Società ed all’incremento del valore per gli azionisti avendo cura di non incoraggiare un’eccessiva e ingiustificata assunzione di rischi (ivi inclusi i rischi di sostenibilità¹);
- assicurare compensi che attraggano e trattengano personale con competenza, esperienza, attitudini adatte a supportare lo sviluppo della Società e ad offrire un servizio di qualità ai clienti;
- determinare compensi coerenti con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della SGR e dei FIA gestiti;
- determinare i compensi complessivi del singolo in funzione di ruolo ed esperienza (componente fissa della retribuzione) e dei risultati aziendali e *performance* lavorativa (componente variabile o discrezionale), oltreché delle condizioni praticate sul relativo mercato del lavoro.

La Società mira ad attrarre, trattenere e motivare una forza lavoro diversificata ed altamente qualificata, in grado di creare un vantaggio competitivo, nonché a premiare coloro che riflettono i suoi standard di comportamento nel condurre un’attività economica sostenibile.

L’approccio della presente Policy è, pertanto, orientato alla *performance*, tiene conto dei trend di mercato, ed è allineato con le strategie di *business* e con gli interessi degli *stakeholder*.

Per garantire competitività ed efficacia delle remunerazioni, così come trasparenza ed equità interna, i principi su cui si basa la presente Policy sono i seguenti:

- *governance* chiara e trasparente;
- rispetto dei requisiti normativi e dei principi di buona condotta commerciale e di sana ed efficace gestione del rischio;
- monitoraggio continuo delle tendenze e delle pratiche di mercato;
- retribuzione sostenibile per prestazioni sostenibili;
- motivazione di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alla *retention* dei talenti e delle risorse chiave.

Allo stesso tempo, la Policy è in linea con le strategie, gli obiettivi, i valori e gli interessi aziendali; non favorisce l’assunzione di un rischio incompatibile con la politica di investimento dei FIA gestiti e consente alla Società di regolare gli interessi dei FIA con quelli degli investitori e del relativo personale che gestisce tali strumenti finanziari.

¹ Ai sensi del Regolamento (UE) 2019/2088, per “rischio di sostenibilità” si intende un “evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, se si verifica, potrebbe provocare un significativo impatto negativo sul valore dell’investimento, come specificato nella legislazione settoriale, in particolare nelle direttive 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/65/UE, (UE) 2016/97, (UE) 2016/2341, ovvero negli atti delegati e nelle norme tecniche di regolamentazione adottati a norma alle suddette direttive” (cfr., considerando 14 del citato regolamento).

I criteri ESG sono pertanto incorporati nel processo di remunerazione della Società con responsabilità di controllo distribuite su più livelli dell'organizzazione ed il coinvolgimento di più attori nelle diverse fasi del processo, al fine di monitorare sempre la coerenza tra gli obiettivi di investimento ESG ed i limiti di rischio dei diversi fondi.

Nell'ambito del presente documento vengono quindi disciplinati i seguenti aspetti:

- i compiti e le responsabilità nella *governance* del sistema di remunerazione e incentivazione;
- il sistema di classificazione dei soggetti aziendali per l'individuazione del c.d. "*personale più rilevante*";
- la struttura del sistema di remunerazione e incentivazione adottata dalla SGR;
- i flussi informativi interni ed esterni.

La presente Policy ha efficacia dal 1° gennaio 2025 e modifica le precedenti *policy* adottate dalla Società.

1.2 Definizioni

Nella presente Policy, quando si fa riferimento a:

- “**Remunerazione**” si intende ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto al personale della SGR, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni del FIA gestiti – o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla SGR.
È esclusa la possibilità che la remunerazione sia corrisposta tramite veicoli, strumenti o altre modalità non previste dalla legge.
- “**Remunerazione Variabile**” indica:
 - i. ogni eventuale pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (es. risultati dei FIA gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
 - ii. i “*carried interests*”, vale a dire le parti di utile di un FIA eventualmente percepite dal personale per la gestione del FIA stesso;
 - iii. i “*benefici pensionistici discrezionali*”, intendendo per tali quelli eventualmente accordati dal gestore a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall'ente per la generalità del personale.

Dalla nozione di Remunerazione Variabile sono esclusi i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

- “**Personale**”, si intende indicare i componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Società e gli addetti alle reti distributive.
- “**Personale Più Rilevante**” indica le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o dei FIA gestiti tenuto conto delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.). In particolare, rientrano:
 - i. membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione della SGR (quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, direttore generale, l'amministratore indipendente);
 - ii. i responsabili delle principali linee di business, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
 - iii. il personale delle funzioni aziendali di controllo (funzioni di risk management, revisione interna, compliance);
 - iv. altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per la SGR o per i FIA gestiti (cd. “altri *risk takers*”);
 - v. i soggetti che per l'attività svolta possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR e dei FIA gestiti e la cui remunerazione totale si colloca nella medesima fascia retributiva delle categorie summenzionate.
- “**Responsabile di Unità**” si intende il soggetto incaricato dalla SGR di coordinare un'Unità operativa.

1 RUOLI E RESPONSABILITÀ

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

2.1 Assemblea dei soci

Ai sensi dell'art. 19, co. 2, dello Statuto della Società, l'Assemblea ordinaria:

- determina i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approva i piani basati su strumenti finanziari;

- definisce i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e di ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

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

2.2 Consiglio di Amministrazione

Il CDA definisce la politica di remunerazione e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

Lo stesso è, inoltre, responsabile dell'attuazione delle politiche approvate e, in particolare, assicura che i sistemi retributivi siano coerenti con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Sulle modalità di attuazione della suddetta politica e ne dà informativa annuale all'Assemblea.

2.3 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato propone al CDA la revisione annuale delle politiche di remunerazione e incentivazione.

2.4 Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare adeguatezza e rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate ai riferimenti normativi in materia, nonché per verificarne il corretto funzionamento.

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

3 PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

Al fine di definire le modalità di applicazione del Provvedimento BDI e, quindi, di predisporre una policy coerente con le proprie caratteristiche e dimensioni, la SGR ha effettuato un'autovalutazione con lo scopo di valutare il livello di applicazione dei requisiti normativi.

Sulla base delle valutazioni effettuate e in coerenza con i criteri identificati all'interno del Provvedimento BDI, la SGR si configura come gestore "non significativo" e pertanto può non applicare alcuni tra i requisiti più stringenti della normativa prevista dal Provvedimento BDI.

4 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

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

In tale prospettiva, il CDA ha identificato, nell'ambito dell'attuale struttura organizzativa della SGR, il Personale Più Rilevante sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi fissati nel Provvedimento BDI.

5 LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

5.1 Principi generali

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

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

- le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. La Società è, infatti, contro ogni tipo di discriminazione, in coerenza con i suoi valori etici ed il suo ruolo sociale, consapevole che la diversità è un fattore di arricchimento dell'organizzazione e un vantaggio competitivo nei confronti dei concorrenti;
- la Policy mira a premiare *performance* di pari livello ed esperienza a prescindere dalle caratteristiche dei dipendenti, quali ad esempio genere, razza, religione, stato civile, così come stabilito dalle normative nazionali, dalle linee guida di settore e dalle *best practice*;
- la componente fissa è individuata in funzione del ruolo e dell'esperienza maturata da ciascun membro del Personale e viene definita in sede di assunzione;
- tutto il personale - fatta eccezione per quanto previsto nella presente Policy e fatta salva l'assenza di retribuzione variabile nei contratti di assunzione - avrà accesso ad un sistema di retribuzione composto da una componente di retribuzione variabile (c.d. *bonus*); la componente variabile:
 - rifletterà la *performance* societaria effettiva e duratura, in essa, dell'amministratore/collaboratore;
 - integrerà anche il raggiungimento di obiettivi qualitativi nella definizione dei quali la Società non incoraggerà un'eccessiva esposizione ai rischi di sostenibilità;

- sarà sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* idonei a riflettere i livelli di *performance* della SGR e dei FIA da essa gestiti;
- in ogni caso, sarà corrisposta o attribuita solo se ciò (i) sia compatibile con la situazione finanziaria della SGR e dei FIA da essa gestiti e (ii) non limiti la capacità della SGR di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- terrà in debito conto le prassi di mercato;
- sarà pagata prevalentemente in denaro;
- terrà conto di criteri oggettivi, sia quantitativi che qualitativi e, ove previsto, anche del rispetto dei criteri ESG;
- sarà definita dal CDA:
 - nel rispetto delle linee guida contenute nella presente Policy e, in particolare, nel documento qui Allegato *sub* 1;
 - sulla base di parametri oggettivi stabiliti *ex ante* su base annuale (es. obiettivi condivisi con il personale e oggetto di periodica verifica);
 - in ogni caso, senza alcun automatismo;
- l'effettiva erogazione della componente variabile sarà sottoposta a criteri di differimento, entro, comunque, un periodo non superiore ai tre anni successivi a quello in cui essa è maturata, al fine di consentire la verifica dell'effettivo allineamento dei comportamenti al profilo di rischio aziendale e all'eventuale revisione qualora il pagamento della parte differita della Remunerazione Variabile non appaia sostenibile con i risultati conseguiti dalla Società;
- la Società potrà adire le vie legali per ottenere il rimborso della retribuzione variabile già corrisposta qualora emergano condotte fraudolente o situazioni che comportino una revisione dei conti della Società stessa.

La Remunerazione Variabile costituisce un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica attraverso la remunerazione del raggiungimento di obiettivi di *performance*, sia quantitativi che qualitativi. Un elemento di compensazione bilanciato basato sulle prestazioni è un fattore chiave di motivazione e di allineamento con gli obiettivi organizzativi.

In particolare, vengono di seguito determinati i criteri per garantire l'equilibrio tra componente variabile e fissa.

La Remunerazione fissa del personale – ivi compresa quella del Personale Più Rilevante e delle funzioni aziendali di controllo – è di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso al ruolo.

La Remunerazione Variabile, ove presente, è rigorosamente distinta dalla Remunerazione fissa e il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente

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

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

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

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

5.2 Struttura della componente variabile

L'attivazione dei sistemi di incentivazione per tutti i segmenti di personale (ad esclusione del personale per il quale è previsto, ai sensi della presente Policy, una retribuzione esclusivamente fissa) è in ogni caso subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto degli Indicatori Societari, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio.

L'eventuale mancato raggiungimento degli Indicatori Societari comporta la non attivazione dei sistemi di incentivazione ovvero il relativo ridimensionamento.

5.3 Sistemi incentivanti a beneficio del Personale Più Rilevante

La SGR ha valutato, data la circoscritta complessità operativa ed organizzativa della Società, in applicazione del principio di proporzionalità, di non applicare le disposizioni in materia di riconoscimento di una quota della retribuzione variabile in strumenti finanziari.

5.4 Meccanismi di *claw-back*

Sono soggette a potenziale *claw-back* le remunerazioni variabili riconosciute e/o pagate (sia *up-front* sia oggetto di differimento) nei tre anni successivi alla loro erogazione (considerando, ove si ricorra ad una corresponsione dilazionata, l'ultima erogazione effettuata) in favore di soggetti per i quali siano accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR, ovvero condotte non

conformi ai requisiti legali e regolamentari cui soggiace la Società, inclusa l'ipotesi in cui tali condotte si traducano in un'eccessiva assunzione di rischi di sostenibilità.

In tali casi sarà il CDA che, valutata la gravità del comportamento, deciderà se e in quale misura la quota parte di remunerazione già corrisposta sia da assoggettare alla clausola.

6 LA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

Il trattamento economico degli Amministratori, ivi compresi quelli investiti di particolari cariche, è stabilito dall'Assemblea quale organo competente ai sensi dell'art. 19, co. 2, dello Statuto.

6.1 Presidente

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è esclusivamente fissa.

6.2 Consiglieri non esecutivi

La remunerazione dei Consiglieri non esecutivi è esclusivamente fissa.

6.3 Consiglieri esecutivi

Per gli altri Consiglieri esecutivi, in merito al funzionamento del sistema premiante e incentivante, si applicano le condizioni di attivazione e i criteri generali definiti nel capitolo 5, ivi comprese le regole indicate al paragrafo 5.4 che regola il sistema di incentivazione per il Personale Più Rilevante.

In base all'art. 19, co.2, dello Statuto è onere dell'Assemblea definire i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

6.4 Collegio Sindacale

I Sindaci:

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

6.5 Revisore legale dei conti

Il compenso spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti ai sensi del D.Lgs. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

7 LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

7.1 Principi generali

Le retribuzioni corrisposte al personale dipendente della SGR sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adottato.

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

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

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

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

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

La Policy si basa su principi di neutralità con l'obiettivo di promuovere pari opportunità e trattamento a prescindere dal genere, così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di attribuzione delle mansioni, valutazione dell'operato svolto e di remunerazione sulle competenze professionali, il merito ed il talento individuale.

In tale ottica, la definizione dei sistemi di remunerazione, le relative decisioni e i trattamenti retributivi sono strettamente connessi al ruolo ricoperto, alle competenze e all'esperienza professionale delle risorse, nonché ai risultati conseguiti, tenuto conto di parametri oggettivi che

consentono di riconoscere e identificare l'effettiva performance realizzata e il conseguente connesso merito.

In particolare, nell'individuazione di strutture retributive rapportate a livelli connessi alle mansioni e alla professionalità richieste, è esclusa qualsiasi discriminazione – anche di genere – anche attraverso una chiara e corretta identificazione delle condizioni di determinazione, maturazione ed erogazione della remunerazione.

I dati retributivi del personale sono monitorati in modo tale da garantire che, a parità di posizioni ricoperte, responsabilità e complessità gestita dai diversi ruoli, non sussistano ingiustificati divari di genere nelle retribuzioni. In modo particolare, su base almeno annuale, il Consiglio di Amministrazione sottopone a verifica il divario retributivo tra generi (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

Ove dovessero emergere eventuali disallineamenti tra posizioni organizzative di pari valore, la SGR provvede prontamente con l'individuazione degli opportuni correttivi da porre in essere per il pieno rispetto della Policy.

7.1.1 Componente fissa della remunerazione

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

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

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore del Personale di sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

La componente fissa è sufficientemente elevata da consentire, se necessario, una riduzione significativa della Remunerazione Variabile a seguito di risultati negativi e, in alcuni casi, da

consentire un azzeramento totale del *bonus*. La Remunerazione totale delle funzioni di controllo è prevalentemente composta da una Remunerazione fissa, ed è esclusa l'assegnazione di obiettivi finanziari al fine di garantirne a tali funzioni l'indipendenza nelle proprie mansioni ed evitare possibili conflitti di interesse.

Con riferimento ai *benefit*, si rappresenta che per ciascuno dei dipendenti della Società e per l'Amministratore Delegato è in essere una copertura "Employee Health & Benefits" con specifiche polizze a copertura di infortuni professionali ed extraprofessionali, vita e rimborso spese mediche.

7.1.2 Componente variabile della remunerazione

La Retribuzione Variabile, oltre a tenere conto dei principi di pari opportunità dei lavoratori, è finalizzata al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità/effettività dei risultati sia con riferimento alla Società sia ai prodotti gestiti.

Ai fini della determinazione dell'*an* e del *quantum* della componente variabile, i parametri che concorrono alla definizione della *performance* della risorsa possono ricondursi a tre differenti tipologie:

- (i) quelli quantitativi indicizzati all'andamento economico-finanziario aziendale;
- (ii) quelli quantitativi riferiti alla funzione di appartenenza nonché relativi alla specifica attività svolta dalla risorsa (includendo pertanto anche le performance dei prodotti gestiti per il personale direttamente interessato da tale attività);
- (iii) quelli qualitativi, *i.e.* non economici, che attengono a risultati non finanziari, il cui perseguimento contribuisce alla creazione di valore per la Società.

8 LA REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Per quanto riguarda la remunerazione delle Funzioni aziendali di controllo non è prevista una componente variabile quantificabile in base a performance aziendali, ma una componente variabile legata ad obiettivi quanti/qualitativi relativi alla specifica attività svolta dalla risorsa facente parte di una Funzione di Controllo (Responsabile Funzione Antiriciclaggio).

9 INFORMATIVA

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

La relazione di gestione del FIA riporta, tra l'altro, la remunerazione totale, suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dalla SGR al suo Personale, il numero dei beneficiari, nonché il *carried interest* eventualmente corrisposto dal FIA e l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di personale più rilevante. Esso comprende altresì informazioni relative alle modalità di calcolo della remunerazione, gli esiti del riesame periodico svolto dal CDA (ivi comprese le

eventuali irregolarità riscontrate) e alle modifiche sostanziali rispetto alla politica di remunerazione inizialmente approvata.