

## Sommario

1	Destinatari .....	2
2	Funzioni Responsabili .....	2
3	Scopo .....	2
4	Riferimenti Normativi.....	3
5	Procedure collegate.....	3
6	Contenuto della Procedura .....	3
6.1	Definizioni.....	3
6.2	Principio di proporzionalità .....	4
6.3	Ruoli e responsabilità .....	5
6.3.1	Assemblea dei soci.....	5
6.3.2	Consiglio di Amministrazione .....	6
6.3.3	Collegio Sindacale .....	7
6.3.4	Funzioni aziendali di controllo.....	7
6.4	Identificazione del personale più rilevante .....	8
6.5	La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione .....	10
6.5.1	Principi generali .....	10
6.5.2	Remunerazione organi sociali.....	16
6.5.3	Remunerazione Direttore Generale .....	17
6.5.4	Remunerazione funzioni di controllo .....	18
6.5.5	Remunerazione dei Gestori .....	18
6.5.6	Allineamento al rischio ex-post .....	18
6.6	Accordi per la conclusione del rapporto di lavoro o cessazione della carica .....	19
6.7	Informativa .....	19
6.8	Validità.....	20

## 1 Destinatari

Tutto il personale di Consultinvest Asset Management S.p.A. SGR (di seguito anche “SGR” o “Società”)

## 2 Funzioni Responsabili

Proposta: Consiglio di Amministrazione

Verifica: Compliance, Revisione Interna, Risk Management

Approvazione: Assemblea dei Soci

## 3 Scopo

Il presente documento (di seguito anche “Policy”) ha lo scopo di disciplinare il processo di remunerazione ed incentivazione in coerenza con le Disposizioni normative vigenti, così come di seguito richiamate, e in coerenza con le caratteristiche, la dimensione della società e dei prodotti gestiti, l’organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità dell’attività della Consultinvest Asset Management S.p.A. SGR.

Le predette Disposizioni precisano che le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione devono riflettere e promuovere una sana e efficace gestione dei rischi e che non devono incoraggiare un’assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio, il regolamento, lo statuto o altri documenti costitutivi degli OICVM gestiti. La politica di remunerazione e incentivazione è altresì coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore e dei fondi gestiti.

Alla luce di quanto sopra viene fornito il quadro complessivo della disciplina interna adottata dalla SGR in materia di politiche di remunerazione e incentivazione e della sua dinamica evolutiva. La SGR definisce le proprie politiche di remunerazione e incentivazione in applicazione del criterio di proporzionalità, individuando le modalità di applicazione delle regole più rispondenti alle proprie caratteristiche.

La Policy, che è parte integrante delle regole sull’organizzazione e il governo societario, definisce:

- la governance del sistema di remunerazione e incentivazione: ruoli e responsabilità (paragrafo 6.3);
- il sistema di classificazione dei soggetti aziendali per l’individuazione del c.d. “personale più rilevante” (paragrafo 6.4);
- la struttura del sistema di remunerazione e incentivazione adottata dalla SGR (paragrafo 6.5);
- i flussi informativi interni ed esterni (paragrafo 6.6)

La presente Policy è approvata dall’Assemblea dei Soci del [ ] 2019 e sostituisce il documento approvato dall’assemblea ordinaria dello scorso 27 marzo 2018. Il nuovo documento ha pertanto efficacia a partire dalle remunerazioni maturate dall’esercizio 2019.

Il documento è sottoposto a revisione con cadenza annuale.

## 4 Riferimenti Normativi

La presente Politica di Remunerazione e Incentivazione è redatta in conformità del Regolamento Congiunto Banca d'Italia-Consob emanato ai sensi dell'art. 6 comma 2-Bis del Testo Unico della Finanza che, con il suo aggiornamento del 27 aprile 2017, recepisce e integra a livello nazionale le regole in materia di remunerazione dei gestori di fondi alternativi (AIFMD) e dei gestori di OICVM (UCITS V), realizzando un quadro normativo organico e coerente per tutto il settore del risparmio gestito. Il quadro regolamentare di riferimento si completa con:

- TUF (art. 6, comma 2-bis, lettera a);
- Direttiva 2011/61/UE (Allegato II);
- Regolamento (UE) 231/2013 (art. 107);
- Linee Guida dell'ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA.

## 5 Procedure collegate

Codice di Comportamento SGR

## 6 Contenuto della Procedura

### 6.1 Definizioni

Ai fini della presente Policy, sono adottate – in coerenza con il quadro normativo di riferimento – le seguenti definizioni:

- Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione: il Consiglio di Amministrazione, quale organo aziendale a cui sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione dell'impresa, nonché di attuazione di tali indirizzi. Il Direttore Generale rappresenta il Vertice della struttura e come tale partecipa alla funzione di gestione.
- Organo con funzione di controllo: Collegio Sindacale, quale organo che ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni.
- Organi sociali: il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
- Funzioni aziendali di controllo: Revisione Interna, Compliance, AML e Risk Management.
- Personale: i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, i dipendenti e i collaboratori della SGR.
- Personale più rilevante: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR (paragrafo 6.4 della presente Policy).
- Remunerazione fissa: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (fringe benefits), in cambio di prestazioni di lavoro o di servizi professionali resi dal personale alla SGR con le seguenti caratteristiche: predeterminata; non discrezionale; trasparente per il personale; permanente; non revocabile, ovvero mantenuta e modificata solo per

contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione; non ridicibile, sospendibile o cancellabile dall'azienda; non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi; indipendente dalle performances (aziendali e personali).

- Remunerazione variabile: i) ogni pagamento o beneficio non predeterminato, discrezionale, non permanente, revocabile, ridicibile, sospendibile o cancellabile dall'azienda, il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance aziendale e/o personale, escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*). In particolare, per "remunerazione variabile"<sup>1</sup> si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance del gestore o degli OICVM e dei FIA, comunque misurata (es. risultati degli OICVM e dei FIA gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), 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 un FIA percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso (1); ii) i "benefici pensionistici discrezionali", intendendo per tali quelli 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 possono essere esclusi 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.

- Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, la remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni.
- Bonus di importo non significativo: remunerazione variabile di importo contenuto, non ricorrente, per la quale vi è un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento.

## **6.2 Principio di proporzionalità**

Nel declinare la presente politica di remunerazione la Società si attiene alle previsioni di cui al Regolamento, nel rispetto del principio di proporzionalità tenendo conto:

- delle dimensioni,
- dell'organizzazione interna,
- della natura, portata e complessità delle attività svolte,
- del numero e della dimensione dei fondi gestiti,

---

<sup>1</sup> Cfr. Allegato 2 Regolamento congiunto Banca d'Italia-CONSOB del 29-10-2007 come modificato dall'Atto di modifica del 27-4-2017

- della soglia di significatività introdotta dall'aggiornamento del regolamento congiunto, che identifica a 5 €/Mld di patrimonio netto gestito la soglia al di sopra della quale le società di gestione del risparmio sono considerate significative.

La Società ha effettuato un'autovalutazione al fine di analizzare le proprie caratteristiche ed elaborare ed attuare politiche retributive coerenti con la propensione al rischio e la strategia della Società e dei fondi gestiti.

Il processo attivato, in considerazione del livello soglia sopra citato, dell'assetto di business e organizzativo, della tipologia e della numerosità dei fondi gestiti e dell'ammontare degli asset gestiti, evidenzia un'organizzazione non complessa.

In relazione a quanto precede la SGR si connota per una circoscritta complessità operativa ed organizzativa. Conseguentemente, in applicazione del criterio di proporzionalità, la SGR, avendo un patrimonio netto gestito ampiamente inferiore a 5 miliardi di euro, si avvale della facoltà di derogare alle seguenti disposizioni previste dall'Allegato 2 al Regolamento Congiunto:

- Paragrafo 5.2, attinente l'istituzione di un Comitato di Remunerazione per i gestori significativi
- Paragrafo 6.2, punto 3) attinente il riconoscimento di una quota pari ad almeno il 50% della retribuzione variabile in quote dell'OICVM gestito, azioni o altri strumenti di capitale;
- Paragrafo 6.2, punto 4), inerente il differimento per un periodo che può andare dai 3 ai 5 anni per una quota di almeno il 40%, da elevare al 60% qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, fermo restando il rispetto dei principi stabiliti.
- Paragrafo 7. 1, attinente i benefici pensionistici discrezionali.

Inoltre, sempre in applicazione di detto principio di proporzionalità, non è stato istituito il Comitato sulle Remunerazioni; le relative funzioni sono svolte, pertanto, dal Consiglio di Amministrazione (paragrafo 6.3.2).

## **6.3 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 di Consultinvest Asset Management S.p.A. SGR.

### **6.3.1 Assemblea dei soci**

L'assemblea ordinaria:

- stabilisce annualmente i compensi ed i gettoni di presenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'eventuale Comitato esecutivo;
- approva, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, dei dipendenti o dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, nonché gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (es. stock-option).
- approva i criteri per la determinazione dei compensi per la conclusione anticipata (Golden Parachute), ove attivati.

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

### **6.3.2 Consiglio di Amministrazione**

Definisce e rivede con cadenza annuale la Politica di Remunerazione di Consultinvest Asset Management SGR S.p.A. e ne assicura la coerenza con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

In tale ambito e nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione:

- determina, sentito il Collegio Sindacale, i compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dell'atto costitutivo, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni.

Il Consiglio di Amministrazione definisce gli obiettivi strategici complessivi e ne valuta il raggiungimento con il supporto delle funzioni competenti.

In conformità con le previsioni regolamentari il Consiglio di Amministrazione, con il contributo del/dei Consigliere/i indipendente/i, assolve i compiti che la normativa attribuisce al comitato remunerazioni (Allegato 2 Regolamento Congiunto), ed in particolare:

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione in coerenza con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il 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 eventuali 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, sottoponendolo anche a test retrospettivi;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
  - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e
  - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR e dei prodotti che gestisce e degli investitori di tali prodotti;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea.

### **6.3.3 Collegio Sindacale**

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

### **6.3.4 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 verificarne il corretto funzionamento.

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

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.

#### **6.3.4.1 Funzione Compliance**

La Funzione di Compliance effettua un'azione di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione, per assicurarne la conformità e la rispondenza al quadro normativo.

Verifica, inoltre, che il sistema retributivo aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice di Comportamento o di altri standard di condotta applicabili alla Società, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e di reputazione insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Con le finalità sopra descritte, fornisce un proprio parere con riferimento a:

- le scelte adottate per l'individuazione del "personale più rilevante" e per lo svolgimento dell'autovalutazione circa la dimensione e la complessità della Società;
- la complessiva conformità alle norme delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

#### **6.3.4.2 Funzione Risk Management**

La funzione Risk Management valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi e rappresentando, a tal fine, le risultanze al Consiglio di Amministrazione.

### 6.3.4.3 Funzione Revisione Interna

La Revisione Interna verifica, tra l'altro, con cadenza almeno annuale, la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento.

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

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

## 6.4 Identificazione del personale più rilevante

L'identificazione del personale più rilevante è tesa ad individuare le categorie di persone le cui attività professionali – tenuto conto anche dei poteri e delle responsabilità conferiti – hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SGR.

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, la SGR identifica il personale più rilevante sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi fissati nel Regolamento Congiunto e richiamati nella tabella di seguito riportata.

La Tabella riporta altresì il "personale rilevante" identificato nell'ambito della struttura organizzativa della SGR.

<b>CRITERI QUALITATIVI DEFINITI DAL REGOLAMENTO CONGIUNTO</b>	<b>APPLICAZIONE IN SGR</b>
i) Membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo della società, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato.	Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale. L'Amministratore delegato, cui è attribuito un incarico ai sensi dell'art. 23, c. 2 del vigente statuto. Un altro consigliere cui è attribuito un incarico ai sensi dell'art. 23, c. 2 del vigente statuto
ii) Direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, marketing) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.	Direttore Generale Responsabile Direzione Investimenti Responsabile Pianificazione Marketing e Sviluppo
iii) Personale delle funzioni aziendali di controllo	Responsabile Revisione Interna Responsabile Compliance (attualmente esternalizzata)



CRITERI QUALITATIVI DEFINITI DAL REGOLAMENTO CONGIUNTO	APPLICAZIONE IN SGR
	Responsabile Antiriciclaggio (attualmente esternalizzata)  Responsabile Risk Management  (per le due funzioni esternalizzate si considera “rilevante” il referente interno)
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 gestiti (“altri risk takers”). Per individuare questi soggetti i gestori fissano idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l’importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio per il gestore o per gli OICVM gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale dei fondi e del gestore nel suo complesso. A titolo esemplificativo, questa categoria potrebbe ricomprendere le persone addette alle vendite, i singoli traders e specifici desk di negoziazione.	Gestori
Qualsiasi altro soggetto la cui remunerazione totale si collochi almeno nella fascia retributiva superiore delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate.	N.A.

Riportiamo di seguito le considerazioni effettuate sulle singole funzioni al fine di individuare i soggetti che concretamente possono assumere rischi in modo significativo per la SGR, o per i prodotti gestiti (c.d. “*Risk Takers*”):

- il Responsabile Direzione Investimenti, sebbene abbia una discrezionalità limitata dalle “griglie” contenenti i limiti di investimento stabilite dal Consiglio di Amministrazione, data la natura dell’attività svolta:
  - organizza e verifica il corretto svolgimento delle attività della funzione di gestione nel rispetto delle direttive del CdA;
  - valuta, nell’ambito delle deleghe ricevute e di quanto definito dal Consiglio di Amministrazione, gli indirizzi operativi sulle attività di investimento, supervisionando la gestione dei patrimoni mobiliari affidati alla Società, ha la possibilità concreta di assumere rischi per i prodotti gestiti.

La SGR, pertanto, ritiene che tale funzione debba essere inclusa tra il “personale rilevante”. Attualmente l’incarico è ricoperto dall’Amministratore Delegato;

- i singoli Gestori: sebbene i) abbiano una discrezionalità limitata dalle “griglie” contenenti i limiti di investimento stabilite dal Consiglio di Amministrazione, ii) siano soggetti alla supervisione del

Responsabile Direzione Investimenti, si ritiene che tali figure siano da includere tra il “personale rilevante” in quanto hanno la possibilità concreta di assumere rischi per i prodotti gestiti.

- il Responsabile Pianificazione Marketing e Sviluppo, attualmente, coincide con quello di Amministratore Delegato che è già ricompreso tra il Personale Rilevante;
- Il responsabile risorse umane: tale ruolo coincide con quello di Direttore Generale, che è incluso fra il “personale rilevante”;
- Il responsabile Ufficio Studi;
- i referenti interni delle funzioni di controllo, in caso di funzioni esternalizzate, vengono inclusi fra il “personale rilevante”;
- gli addetti alle singole aree: si ritiene che gli addetti all’Area Amministrativa non siano da includere tra il personale rilevante in quanto la possibilità di assumere rischi per la SGR o per i prodotti gestiti è molto bassa così come la rilevanza di possibili conflitti di interesse
- non vi sono altri soggetti la cui retribuzione sia superiore a quella minima dei soggetti rilevanti (escluse le funzioni di controllo), e non sono presenti ulteriori soggetti che possono impattare in modo significativo sugli OICVM gestiti, sulle gestioni patrimoniali e/o sulla SGR.

## **6.5 La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione**

### **6.5.1 Principi generali**

Le politiche di remunerazione ed incentivazione della SGR sono definite in coerenza con una sana, prudente 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 particolare, in virtù dei principi che ne ispirano l’attività e dei vincoli normativi conseguenti, sono stabiliti i seguenti criteri generali.

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. 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.

Non rientrano nelle attuali politiche aziendali l’introduzione dell’istituto contrattuale denominato *Golden Parachute* e la previsione di Benefici Pensionistici Discrezionali.

I criteri generali della politica di remunerazione 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.

#### **6.5.1.1 Struttura della componente fissa**

Le retribuzioni corrisposte al personale dipendente della SGR sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Credito sulla base della necessità che la retribuzione fissa e continuativa sia commisurata alla competenza e professionalità dei singoli dipendenti e sia sufficiente a garantire una equa remunerazione in grado di acquisire e trattenere le professionalità necessarie per una corretta gestione aziendale.

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 attribuendo all'organo con funzione di supervisione strategica la definizione discrezionale di emolumenti non ricorrenti 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.

Possono far parte della retribuzione fissa anche elementi non dipendenti dalla performance aziendale, quali assegni ad personam, patti di non concorrenza, patti di preavviso o indennità di ruolo.

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 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, l'abbonamento del treno per i dipendenti che vengono da fuori città, una polizza sanitaria per il dipendente ed i familiari a carico e, in alcuni casi, la concessione di un abbonamento di telefonia mobile, la concessione dell'utilizzo di autovettura ad uso promiscuo

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

### **6.5.1.2 Struttura della componente variabile**

La retribuzione variabile è finalizzata al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità/effettività dei risultati. In merito al funzionamento del sistema premiante e incentivante per i dipendenti appartenenti ai quadri direttivi ed alle aree professionali, si applicano le condizioni di attivazione e i criteri generali definiti, rispettivamente, nei paragrafi 6.5.1.3 e 6.5.1.

L'elargizione della componente variabile è subordinata alla verifica di condizioni di:

- **Sostenibilità patrimoniale e finanziaria:** l'ammontare complessivo della componente variabile viene corrisposto solo se è sostenibile rispetto alla situazione patrimoniale e finanziaria della SGR, non limitando la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- **Redditività della SGR:** conseguimento di determinati obiettivi progressivi di rendimento del patrimonio netto; la verifica delle suddette condizioni di attivazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il mancato raggiungimento delle condizioni di cui sopra a fine anno comporta la non attivazione della componente variabile per il personale della SGR, ovvero il riconoscimento di un importo parziale della componente variabile definita dal CDA, a seconda della soglia/obiettivi di redditività conseguita dalla SGR.

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 procedura, una retribuzione esclusivamente fissa), è subordinata al soddisfacimento di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle condizioni definite nella presente policy (paragrafo 6.5.1.3).

Il limite massimo d'incidenza della componente variabile è fissato ad un importo massimo pari all'importo della componente fissa.

Ciò premesso si identificano come elementi costitutivi rappresentativi della retribuzione variabile i Bonus e le Una-tantum di merito.

La componente variabile in tutte le sue accezioni (bonus o una tantum di merito) viene erogata a condizione che il personale sia ancora dipendente/esponente della Società alla data del pagamento, escluse le ipotesi di decesso e maturazione del diritto alla pensione di malattia anzianità o solidarietà e comunque a condizione che non svolga attività concorrente.

#### **6.5.1.2.1 Bonus**

Il Bonus rappresenta la componente variabile della remunerazione connessa con i risultati ottenuti dall'azienda o anche a livello individuale del singolo dipendente o collaboratore; esso può essere riconosciuto in funzione del superamento di alcuni indicatori di carattere reddituale e/o patrimoniale stabiliti preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Il Bonus viene definito dal Consiglio di Amministrazione in funzione sia del raggiungimento degli indicatori di cui sopra che di eventuali specifici obiettivi preventivamente individuati.

La componente variabile è parametrata a indicatori di redditività del gestore e tiene conto dei rischi concernenti l'operatività e delle risorse patrimoniali necessarie a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione.

#### **6.5.1.2.2 Una-tantum di merito**

La policy adottata prevede che il mancato o parziale superamento degli indicatori/condizioni (par.6.5.1.3) comporta, rispettivamente, l'impossibilità di distribuire alcuna componente di compenso variabile, ovvero la distribuzione di una porzione della componente variabile, a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo.

Fermo quanto appena indicato, nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo, a fronte di causali eccezionali, il Consiglio di Amministrazione, può definire la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Tali eventuali erogazioni saranno di norma di valore unitario non superiore a 5.000 euro annui lordi o, in particolari casi, non superiori al 10% della retribuzione annua lorda e comunque per un ammontare non superiore a € 20.000 annui lordi. Il personale più rilevante può rientrare fra i destinatari di questa categoria di emolumenti se e solo se è rispettato il requisito di patrimonializzazione.

Dette componenti sono decise dal Consiglio di Amministrazione su proposta motivata del Direttore generale o dell'Amministratore Delegato.

#### **6.5.1.3 Allineamento ex ante del rischio**

Per quanto attiene alle remunerazioni variabili, conformemente a quanto previsto dalla nuova normativa, la Società è tenuta ad ancorare tale componente a parametri di andamento economico dell'azienda e di compatibilità con la situazione aziendale in termini finanziari e patrimoniali, nonché di rischiosità.

La remunerazione variabile è riconosciuta su base annua. La remunerazione variabile, compresa la parte differita, è corrisposta solo se è sostenibile rispetto alla situazione patrimoniale e 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) .

La componente variabile della remunerazione può essere corrisposta solo se – e per quanto riguarda la redditività – nella misura in cui le seguenti condizioni (Gates) sono verificate:

- la redditività della SGR – calcolata sulla base del rapporto tra (i) il risultato prima delle imposte, come risultante dal bilancio relativo all’esercizio di riferimento (prima della quantificazione del bonus pool (pari all’importo complessivo dei compensi variabili del personale della SGR))e (ii) il patrimonio netto come risultante dal bilancio relativo all’esercizio di riferimento (con l’esclusione dell’utile in formazione e degli aumenti di capitale effettuati nell’esercizio di riferimento) –supera gli obiettivi progressivamente crescenti di rendimento del patrimonio netto (con l’esclusione dell’utile in formazione e degli aumenti di capitale effettuati nell’esercizio di riferimento), sotto riportati. Al raggiungimento di ciascuno degli obiettivi – come sopra indicati –, matura una porzione, via via crescente, della remunerazione variabile totale precedentemente stabilita. In particolare

<b>Obiettivo</b>	<b>Porzione della remunerazione variabile complessiva maturata</b>
Rapporto tra (i) il risultato prima delle imposte, come risultante dal bilancio relativo all’esercizio di riferimento (prima della quantificazione del bonus pool (pari all’importo complessivo dei compensi variabili del personale della SGR))e (ii) il patrimonio netto come risultante dal bilancio relativo all’esercizio di riferimento (con l’esclusione dell’utile in formazione e degli aumenti di capitale effettuati nell’esercizio di riferimento) > alla sommatoria (i) del tasso BTP a 10 anni e (ii) 5%	1/3
Rapporto tra (i) il risultato prima delle imposte, come risultante dal bilancio relativo all’esercizio di riferimento (prima della quantificazione del bonus pool (pari all’importo complessivo dei compensi variabili del personale della SGR))e (ii) il patrimonio netto come risultante dal bilancio relativo all’esercizio di riferimento (con l’esclusione dell’utile in formazione e degli aumenti di capitale effettuati nell’esercizio di riferimento) > alla sommatoria (i) del tasso BTP a 10 anni e (ii) 10%	2/3
Rapporto tra (i) il risultato prima delle imposte, come risultante dal bilancio relativo all’esercizio di riferimento (prima della quantificazione del bonus pool (pari all’importo complessivo dei compensi variabili del personale della SGR))e (ii) il patrimonio netto come risultante dal bilancio relativo all’esercizio di riferimento (con l’esclusione dell’utile in formazione e degli aumenti di capitale effettuati nell’esercizio di riferimento) > alla sommatoria (i) del tasso BTP a 10 anni e (ii) 15%	3/3

- il totale dei teorici bonus pool raggiunti non è superiore al 50% del risultato prima delle imposte, come risultante dal bilancio relativo all’esercizio di riferimento, (prima della quantificazione del

bonus pool totale raggiunto), in relazione a ciascun importo della remunerazione variabile complessiva maturata rispetto a ciascun obiettivo di rendimento del patrimonio netto, come illustrati nella tabella che precede;

3. il risultato al lordo delle imposte, come risultante dal bilancio relativo all'esercizio di riferimento, deve essere positivo (i.e. maggiore di 0); e
4. il patrimonio di vigilanza deve essere maggiore del 50% rispetto al minimo previsto in base alla normativa di vigilanza tempo per tempo vigente, al netto degli aumenti di capitale effettuati nell'esercizio di riferimento.

Laddove rispetto ad un determinato esercizio non dovesse essere conseguito il 100% della remunerazione variabile sulla base dell'obiettivo di rendimento del patrimonio netto raggiunto (di cui al punto 1 che precede) – su base triennale, a partire dal triennio 2019-2021 – la porzione della remunerazione variabile maturata sarà integrata, fino a concorrenza del 100% della stessa, laddove consentito sulla base del risultato conseguito in un altro esercizio successivo sempre nel triennio di riferimento. A tal fine, è necessario che il risultato conseguito nell'altro esercizio (successivo) del triennio ecceda l'obiettivo necessario per la maturazione del 100% della remunerazione variabile riferita al medesimo esercizio in misura tale da compensare la minore redditività, per ciascun obiettivo di rendimento, conseguita in un esercizio precedente. Di seguito si riporta un'esemplificazione di tale meccanismo integrativo:

Esempio di determinazione della remunerazione variabile con integrazione in un esercizio successivo			
		2019	2020
Patrimonio netto (esemplificativo)		8.000.000	9.000.000
Rendimento BTP 10a lordo imposte		2,70%	3,30%
SOGLIA 1	5%	7,70%	8,30%
Obiettivo redditività lorda 1		616.000	747.000
SOGLIA 2	10%	12,70%	13,30%
Obiettivo redditività lorda 2		1.016.000	1.197.000
SOGLIA 3	15%	17,70%	18,30%
Obiettivo redditività lorda 3		1.416.000	1.647.000
Risultato ante imposte e compenso variabile		<b>800.000</b>	<b>2.400.000</b>
Verifica compenso variabile			
	Soglia 1	Obiettivo raggiunto	Obiettivo raggiunto
	Soglia 2	Gap 216 mila euro	Obiettivo raggiunto

**Esempio di determinazione della remunerazione variabile con integrazione in un esercizio successivo**

		2019	2020
	Soglia 3	Gap 616 mila euro	Obiettivo raggiunto e superato di 753 mila euro, superiore al Gap del 2019, con conseguente recupero del variabile 2019
Variabile maturato nel singolo anno		33,33%	100,00%
Recupero variabile sul 2019			66,67%

Nel caso di integrazione sopra riportato, la remunerazione riconosciuta può eccedere il limite del rapporto di 1:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, in misura pari alla porzione di remunerazione variabile “recuperata” rispetto a un esercizio precedente (nell’ambito del triennio di riferimento).

Il riferimento al conto economico aziendale deve intendersi allo schema previsto da Banca d’Italia adottato per la predisposizione del bilancio 2017, e sarà nel tempo adeguato ad eventuali modifiche normative.

Il CdA potrà inoltre valutare la riduzione, fino all’azzeramento, della componente variabile in caso di accertamento, da parte delle funzioni aziendali di controllo, degli organi aziendali di controllo e/o delle autorità di vigilanza, di violazioni alla normativa interna, tra cui il Codice di Comportamento, ed esterna.

È fatto divieto a tutto il personale (dipendenti e/o collaboratori) 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.

### **6.5.2 Remunerazione organi sociali**

L’Assemblea stabilisce annualmente i compensi ed i gettoni di presenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione e dell’eventuale Comitato esecutivo.

Il Consiglio di Amministrazione determina, sentito il Collegio Sindacale, i compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dell’atto costitutivo, per la cui determinazione devono essere osservate le indicazioni di cui al paragrafo 6.5.1.

Gli amministratori hanno altresì diritto al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, anche in forma forfettaria<sup>2</sup>.

#### **6.5.2.1 Consiglieri non esecutivi**

La remunerazione dei Consiglieri non esecutivi, compresa quella del Presidente del Consiglio d’Amministrazione, è esclusivamente fissa.

<sup>2</sup> Cfr art. 20 dello Statuto della Società



### 6.5.2.2 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 paragrafo 6.5.1.3.

A detti Consiglieri vengono inoltre riconosciuti:

- il rimborso delle altre spese documentate sostenute nell’esercizio del proprio mandato;
- il rimborso delle spese, per l’attività svolta al di fuori del territorio comunale della propria residenza, per l’uso della propria auto in base alle tariffe adottate dalla SGR.

Non sono previsti trattamenti a favore degli Amministratori in caso del venire meno della carica (cosiddetto “Golden Parachute”).

### 6.5.2.3 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;
- percepisce un rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

### 6.5.2.4 Amministratore Delegato

Il compenso variabile è erogato a condizione che (e nella misura in cui) nell’esercizio di riferimento siano rispettate integralmente le condizioni di cui paragrafo 6.5.1.3.

Il trattamento economico dell’Amministratore Delegato che attualmente riveste anche il ruolo di Responsabile Direzione Investimenti e di Responsabile Pianificazione e Marketing è stabilito dal Consiglio di Amministrazione che per questi incarichi gli ha attribuito un compenso costituito da una componente fissa ed una variabile. La componente variabile, declinata in funzione degli obiettivi di rischio-rendimento della SGR, così come definiti dal Consiglio di Amministrazione è definita nell’ambito dei limiti identificati nella presente politica, soggetta alla verifica dell’allineamento al rischio ex-ante (par. 6.5.1.3) nonché ai criteri allineamento al rischio ex-post, e in particolare, al differimento a valle dell’approvazione del bilancio dell’anno successivo, alle clausole di malus e clawback declinate nei paragrafi 6.5.6, 6.5.6.1. e 6.5.6.2..

### 6.5.3 Remunerazione Direttore Generale

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale, che assume anche il ruolo di Responsabile risorse umane, è stabilito dal Consiglio di Amministrazione quale organo competente per la sua nomina e la determinazione delle sue attribuzioni.

Tale compenso è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società ed è in ogni caso parametrato a onorari e remunerazioni di mercato.

Ad esso potrà essere riconosciuta una parte variabile che segue i criteri previsti dalla presente Policy.

#### **6.5.4 Remunerazione funzioni di controllo**

La retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo dipendenti è esclusivamente fissa (in ragione dell'inquadramento contrattuale) e adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti. Per i responsabili delle funzioni di controllo in regime di esternalizzazione la retribuzione è fissa, stabilita contrattualmente, e adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti.

#### **6.5.5 Remunerazione dei Gestori**

La remunerazione dei gestori, sia coloro in regime di lavoro dipendente che nel caso di un Consigliere esecutivo cui il Consiglio di Amministrazione ha attribuito tale incarico, è determinata in misura fissa.

Ad essi possono essere riconosciute componenti variabili in base ai criteri della presente policy.

Ove la gestione sia esternalizzata ad un soggetto terzo, la SGR valuterà che la remunerazione del delegato e che le politiche di remunerazione del delegato siano idonee a non incoraggiare un'assunzione di rischi non coerente con il profilo di rischio della SGR.

#### **6.5.6 Allineamento al rischio ex-post**

L'erogazione della componente variabile per il Personale più Rilevante è 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; del valore assoluto della componente variabile.

- Remunerazione Variabile  $\leq$  € 50.000 erogazione: 100% up front;
- Remunerazione Variabile  $\leq$  € 50.000, ma incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa superiore al 50%: 90% up front, 10% dopo un anno;
- Remunerazione Variabile  $>$  € 50.000: Bonus quota fino a € 50.000 100% up front; Bonus eccedenza fino a 250.000: 90% up front, 10% dopo un anno; Bonus eccedenza oltre 250.000: 80% up front, 10% dopo un anno, restante 10% dopo due anni.

La liquidazione della quota differita di remunerazione variabile è subordinata alla permanenza del soggetto interessato nella carica o nell'organico della Società al termine di ciascun periodo di differimento.

La componente differita viene erogata a valle dell'approvazione del bilancio dell'anno successivo a quello di riferimento della remunerazione variabile, sempre che siano soddisfatte le condizioni di malus sotto riportate anche per l'anno del differimento e non siano intervenuti degli elementi di non conformità alla normativa interna, incluso il Codice di Comportamento, e/o esterna rilevati nel periodo di differimento a seguito di evidenze da parte degli organi e/o funzioni di controllo e/o dalle autorità di vigilanza.

Tale meccanismo di correzione prevede la riduzione della quota differita, fino al suo azzeramento, in relazione al grado di 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.

#### **6.5.6.1.1 Malus**

La parte variabile dei compensi, sia per le componenti erogate up-front che per le componenti differite, verrà ridotta o non potrà essere erogata (c.d. meccanismo di Malus) in caso di:

- Mancato raggiungimento di soglie od obiettivi prefissati in sede di determinazione dei criteri
- Il Patrimonio di vigilanza risulti inadeguato ai volumi di operatività aziendale
- L'erogazione comporti un pregiudizio alla situazione patrimoniale dell'azienda
- Si verifichino comportamenti fraudolenti entro la data del pagamento.

Il Consiglio di Amministrazione può individuare ulteriori, più restrittive, circostanze al verificarsi delle quali ridurre o sospendere l'erogazione della parte variabile dei compensi.

#### **6.5.6.1.2 Claw Back**

La componente di remunerazione variabile è soggetta a meccanismi di clawback, ovvero di restituzione di premi già corrisposti, nel caso in cui si verifichino/accertino, entro tre anni dalla data di erogazione del premio, i seguenti comportamenti in capo al destinatario della quota di remunerazione variabile o le seguenti condizioni:

- Comportamenti personali da cui sia derivata una perdita significativa per la SGR;
- Violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 13 del TUF in merito ai Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- Violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e comportamenti fraudolenti o di dolo o di colpa grave a danno della SGR;
- Non sussistenza dei requisiti, di cui alla presente politica, alla base dell'erogazione stessa;
- instaurazione di un contenzioso ove la Società sia parte convenuta per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna, appaiano imputabili alla risorsa interessata;
- report delle funzioni di controllo da cui emergano fatti/eventi negativi riconducibili alla risorsa interessata.

In tali casi sarà il Consiglio di Amministrazione che, valutata la gravità del comportamento, delibererà in merito alla quota parte di tali remunerazioni da assoggettare alla clausola, fino al 100% di quanto corrisposto.

### **6.6 Accordi per la conclusione del rapporto di lavoro o cessazione della carica**

Consultinvest SGR SpA non si avvale di accordi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione della carica. Le risoluzioni del rapporto di lavoro sono disciplinate nell'ambito del contratto collettivo di riferimento.

### **6.7 Informativa**

Annualmente l'Amministratore delegato o figura equivalente fornisce all'Assemblea, in occasione dell'approvazione del bilancio, un'informativa ex-post in merito alle modalità con cui è stata attuata la presente Policy.

La funzione di revisione interna verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle politiche approvate alle prassi di remunerazione ed alla normativa di volta in volta vigente, riferendone all'assemblea.

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

Il rendiconto della gestione dell'OICVM 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 dall'OICVM e l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di personale più rilevante.

Ai fini di dare un'adeguata informativa al personale circa i criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione, è prevista la consegna della presente Policy a ciascun beneficiario.

Del contenuto della presente policy si darà informativa tramite il sito Internet della società, e mediante inserimento nel prospetto informativo dei fondi e nel documento informativo del servizio di gestione.

## **6.8 Validità**

Il presente documento avrà validità a partire dalle remunerazioni maturate dall'esercizio 2019.