

POLITICA DI REMUNERAZIONE

Alicanto Capital SGR

Approvata dall'Assemblea dei soci del 22 dicembre 2015

su proposta del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2015

e modificata dall'Assemblea dei soci del 31 agosto 2016

su proposta del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2016

e modificata dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2017

su proposta del Consiglio di Amministrazione 28 aprile 2017

e modificata dall'Assemblea dei soci del 23 giugno 2017

su proposta del Consiglio di Amministrazione del 20 giugno 2017

e modificata dall'Assemblea dei soci del 30 gennaio 2018

su proposta del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2018

Premessa

La presente politica di remunerazione ed incentivazione (di seguito, la “Politica”) è in linea con le disposizioni previste dagli artt. 36 e ss. e dall’Allegato n. 2 del Regolamento Congiunto Banca d’Italia/Consob del 19 gennaio 2015, nonché dalle disposizioni rinviate di cui al Regolamento delegato (UE) della Commissione n. 231/2013 del 19 dicembre 2012.

A. Finalità e principi

La Politica ha l’obiettivo di promuovere una sana ed efficace gestione dei rischi: particolare rilievo è dato alla coerenza dei rischi assunti con i profili di rischio definiti dagli organi competenti (consiglio di amministrazione), con il regolamento e gli altri documenti costitutivi dei Fondi sia alternativi sia UCITS gestiti e con gli altri servizi di investimento presenti in azienda (gestioni individuali e consulenza, oggi in iter di approvazione).

L’obiettivo della Politica è pervenire a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di medio-lungo periodo. In tale ambito, la Politica ha inoltre l’obiettivo di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, in particolare per le posizioni e i ruoli chiave, adeguate alla complessità e specializzazione del business, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo.

La Politica altresì è coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della SGR e dei fondi gestiti: i sistemi di remunerazione sono connessi con i risultati aziendali, coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della

propensione al rischio, con le politiche di governo e gestione dei rischi. Sono, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per l'SGR, anche successivamente alla maturazione del diritto a ricevere la prestazione economica.

La Politica intende altresì favorire il corretto bilanciamento tra la componente fissa e variabile della remunerazione e collegare i compensi ai risultati effettivi nel tempo, ricorrendo a sistemi di differimento per tutti i soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR (c.d. "personale più rilevante").

La Politica è infine in linea con la disciplina dell'Unione europea cui tale documento si ispira. Infatti la Politica reca i principi ed i criteri specifici a cui la SGR si deve attenere al fine di assicurare, per i sistemi di remunerazione e incentivazione: una coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, gli interessi della SGR e dei Fondi gestiti o degli investitori di tali fondi; un collegamento con i rischi; una compatibilità con i livelli di capitale e liquidità; un orientamento al medio-lungo termine; il rispetto delle regole e la prevenzione di possibili conflitti di interesse.

B. Soggetti coinvolti nella determinazione della Politica

(A) I soci

L'assemblea dei soci dovrà stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati ed approvare:

- i) Le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;

- ii) I piani basati su strumenti finanziari;
- iii) 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.

Annualmente, al fine di aumentare il grado di consapevolezza ed il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi complessivi della Politica, l'assemblea dei soci riceverà dal consiglio di amministrazione un'informativa chiara e completa, con dati disaggregati per ruoli e funzioni, sull'applicazione della Politica ed in particolare 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 del risparmio gestito.¹

Sempre annualmente, l'assemblea dei soci (normalmente entro la fine di ciascun mese di aprile, altrimenti entro la fine di ciascun mese di giugno) sarà chiamata ad approvare il documento contenente la presente Politica rivisto ed aggiornato anche alla luce dell'informativa di cui al precedente capoverso.

¹ L'informativa includerà altresì evidenze in relazione al rispetto della sostenibilità dei requisiti patrimoniali.

(B) Il consiglio di amministrazione

Il consiglio di amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione (i) dei propri membri con funzioni esecutive e non quali l'amministratore delegato, gli eventuali partners esecutivi e non; (ii) dell'eventuale direttore generale ed dei responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali e (iii) del personale interno delle funzioni aziendali di controllo.

Il consiglio di amministrazione altresì assicura che detti sistemi 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.

Annualmente il consiglio di amministrazione svolge una accurata valutazione per identificare il 'personale più rilevante', ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR e dei fondi gestiti: il processo si basa su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali in termini di responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative, motivando e formalizzando gli esiti di tale processo.

Il consiglio di Amministrazione di Alicanto Capital riesamina almeno annualmente la politica di remunerazione, con il contributo dei consiglieri non esecutivi che hanno competenze in materia di gestione del rischio e di remunerazione.

Annualmente, inoltre, il consiglio di amministrazione sottopone la bozza della presente Politica applicabile per l'anno sociale successivo come rivista alla luce dell'informativa all'assemblea dei soci di cui al punto precedente.

(C) Le funzioni di controllo interno e le altre funzioni competenti

Il processo di definizione e di controllo applicativo del contenuto della presente Politica vede il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo interno (Compliance, Risk Controlling ed Internal Audit). La Funzione di Risk Controlling verifica nel continuo come la struttura della remunerazione nella sua componente variabile accordata o ancora da accordare possa incidere sui comportamenti del personale rilevante.

La Funzione di Conformità (Funzione di Compliance) verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili al gestore, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. La Funzione di Internal Audit verifica che l'applicazione del contenuto della presente Politica siano in linea con il rispetto della Politica stessa, nonché delle prescrizioni di legge e regolamentari.

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

C. Definizione e criteri generali di composizione della remunerazione

Si considera “remunerazione” ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto al personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni – o beni in natura (*fringe benefits*)², in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

Per “remunerazione variabile” si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance della SGR o dei fondi gestiti, comunque misurata (es. risultati dei FIA e/o UCITS gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), o da altri parametri anche di natura qualitativa.

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica del personale più rilevante sono collegati alla performance realizzata ed ai rischi assunti; essi costituiscono una forma di remunerazione variabile e sono assoggettati alla presente Politica ed altresì inclusi nel calcolo del *bonus cap* tra componente fissa e variabile della remunerazione.

Sono invece esclusi dalla Politica gli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni:

- i) Rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale

² Ai fini dell’applicazione della presente Politica i “*fringe benefits*” non sono considerati come parte della retribuzione annua lorda.

- ii) Favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste per la generalità dei dipendenti
- iii) Non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale
- iv) Prevedono clausole di clawback che coprano almeno i casi di comportamento fraudolenti

Fanno altresì eccezione alla presente politica le indennità di mancato preavviso determinate secondo i criteri stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva o nei casi in cui una determinata somma sia obbligatoria in ragione di norme di legge nazionali inderogabili o quando sono in contropartita di un esubero o per conciliare un (attuale o potenziale) contenzioso.

La Politica prevede in linea generale che:

- l'intera remunerazione sia divisa tra la componente fissa e la componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle categorie di personale, in particolare per quello rientrante tra il "personale più rilevante";
- la componente variabile è parametrata a indicatori di performance della SGR e/o dei fondi gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività.

L'orizzonte temporale di riferimento e di rilevamento – ai fini del presente documento – è annuale e si riferisce specificamente al periodo tra l'1 gennaio ed il 31 dicembre di ciascun anno e ciò in riferimento alle caratteristiche specifiche dei fondi attualmente gestiti.

La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati 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.

Inoltre, il rapporto fra componente fissa e componente variabile è stato opportunamente determinato e ponderato con l'identificazione del personale più rilevante della SGR.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, la remunerazione non è corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni”.

D. Beneficiari della Politica e definizione di personale rilevante

La SGR ha effettuato nel corso del maggio 2015 un primo processo di autovalutazione al fine di identificare le categorie di soggetti con impatto rilevante sul rischio alle quali applicare le regole di maggior dettaglio in termini di caratteristiche qualitative della retribuzione in relazione all'incarico (cd. *Pay Mix*). Tale processo è stato ripetuto nel corso del mese di luglio 2016 ed è stato teso ad identificare il 'personale più rilevante', ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR e dei fondi gestiti. Il processo si è basato su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali in termini di responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative, motivando e formalizzando gli esiti di tale processo.

Ai fini della definizione della politica di remunerazione si considerano personale più rilevante:

- i) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica (amministratori, AD e ove presenti partners esecutivi e non);
- ii) direttore generale e responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, nonché tutti coloro che rispondono direttamente al Cda;
- iii) personale delle funzioni aziendali di controllo.

In linea con quanto su disposto è stato valutato il sistema delle deleghe attualmente in essere in ambito gestionale ed in linea con questo sono stati ricompresi tra personale rilevante tutti i soggetti con deleghe di primo livello, ovvero che incidono maggiormente sul profilo di rischio dei prodotti gestiti.

Dunque, oltre i membri del consiglio di amministrazione ed il Collegio Sindacale, per la cui determinazione della eventuale remunerazione si rinvia alle determinazioni dell'assemblea, sono stati individuati pertanto i seguenti soggetti aventi le caratteristiche di personale rilevante in relazione alle responsabilità, ai livelli gerarchici, alle attività svolte ed alle deleghe operative:

1. Amministratore Delegato
2. Direttore Investimenti
3. Gestori con deleghe di primo livello
4. Responsabile della Funzione di Risk Controlling
5. Responsabile della Funzione di Antiriciclaggio
6. Responsabile della Funzione di Compliance
7. Responsabile Internal Audit

Oltre al personale rilevante di cui sopra, possono essere beneficiari di forme di retribuzione variabile altro personale non identificato, tra cui:

- i gestori con deleghe di secondo livello;

- i consulenti finanziari (dipendenti o agenti).

E. Determinazione della retribuzione variabile e limiti massimi in relazione alle tipologie di soggetti interessati

Al fine di determinare sotto il profilo qualitativo e quantitativo la retribuzione variabile (di seguito, il “Pay Mix”) applicabile a ciascuna persona, il personale rilevante di cui alla precedente lettera, e tutto il personale, è suddiviso in classi di appartenenza in funzione dell’attività svolta.

Il sistema incentivante è articolato in relazione alla classe di appartenenza:

- **Amministratori non esecutivi e membri del Collegio Sindacale** : non è prevista una componente variabile di remunerazione.
- **Amministratore Delegato**: è prevista una componente variabile della sua remunerazione. La componente variabile non potrà essere superiore al 200% della somma della retribuzione annua lorda come Dirigente e dell’emolumento come Amministratore Delegato.
- **Direttore Investimenti e gestori con deleghe di primo livello** : la determinazione della componente variabile è legata a parametri quantitativi relativi ai fondi sui quali il soggetto ha deleghe di primo livello (in via esclusiva) e che dunque gestisce direttamente, influenzando sul profilo di rischio del prodotto nonché a parametri qualitativi come successivamente indicati. La componente variabile erogabile per tale categoria di soggetti non potrà essere superiore al 200% della retribuzione annua lorda di ciascun soggetto.

La remunerazione dei responsabili delle **funzioni aziendali di controllo interne (ad oggi Funzione di Risk Controlling e Funzione di Antiriciclaggio)** avrà una componente variabile pari al 25% e non sarà collegata ai risultati economici. La loro determinazione è legata ad obiettivi qualitativi di sostenibilità aziendale nel tempo (es. diffusione della cultura di gestione e controllo dei rischi ed impegno nell'accrescere le proprie competenze professionali attraverso formazione e la capacità di diffondere le proprie competenze e conoscenze alle altre risorse aziendali), a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse: sono incluse nelle valutazioni una informativa dedicata alle ore di formazione interna ed esterna, nonché la partecipazione delle funzioni a progetti aziendali

Le **Funzioni di Controllo esternalizzate** (attualmente Funzione di Compliance ed Internal Audit) non hanno una componente variabile di remunerazione.

Per quanto concerne invece i soggetti non rilevanti, sono definite le seguenti fasce di appartenenza con i relativi criteri:

- **Gestori con deleghe di secondo livello (e/o Team di gestione)** : la loro retribuzione variabile non potrà essere superiore al 50% della retribuzione annua lorda. Il meccanismo di attribuzione prende a riferimento la differenza tra quanto distribuibile in termini di componente variabile (di seguito il "Monte Bonus") ai gestori con deleghe di primo livello e la soglia massima attribuibile ai suddetti gestori : la differenza positiva genera un Monte Bonus per i gestori di secondo livello, che sarà attribuito a ciascuno in funzione dell' effettivo contributo ai risultati: l'importo attribuito riflette altresì giudizi qualitativi - evidenziati dal Direttore Investimenti - e dall'Amministratore Delegato sul supporto alla gestione

inteso sia come contributo in termini di investimento sia in termini di controllo *ex ante* del rischio che in ottica più generale di collaborazione aziendale.

- **Consulenti Finanziari:** la determinazione della componente variabile è legata a parametri quantitativi riferiti al 'portafoglio clienti' di riferimento di ciascun consulente, sia in termini di acquisizione di nuova clientela sia in termini di mantenimento di quella esistente.

Tale componente variabile è ad oggi applicabile all'unico consulente finanziario dipendente della SGR ed è fissata nella misura del 40% delle commissioni annue di gestione sulla nuova raccolta (intendendosi per tale la differenza tra sottoscrizioni e rimborsi della clientela "non direzionale" - cioè quella attribuibile esclusivamente a sue iniziative personali).

- **Altro Personale:** la determinazione della componente variabile è legata a parametri quantitativi societari e di unità organizzativa, nonché a parametri qualitativi individuali di cui si dirà nei paragrafi seguenti. La remunerazione variabile non potrà eccedere il 50% della retribuzione annua lorda individuale anche se mediamente non sarà superiore al 25% della retribuzione annua lorda.

Per quanto concerne i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata, tutto il personale ha un cap al 200% della retribuzione annua lorda, fatto salvo gli oneri previsti dalla normativa vigente.

La remunerazione variabile di tutto il personale è soggetta a meccanismi di malus e claw back in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

F. Indicatori quantitativi ed incidenza nella determinazione della componente variabile

F1. Condizioni preliminari

A livello societario, l'incentivazione è subordinata alle seguenti condizioni preliminari:

- la SGR registri nell'esercizio un utile netto;
- le remunerazioni variabili saranno maturabili fino a concorrenza del pareggio di bilancio consolidato (i.e. la remunerazione variabile non potrà essere causa determinante di una perdita netta di esercizio a livello consolidato);
- adeguatezza patrimoniale: le remunerazioni variabili saranno maturabili esclusivamente nel rispetto delle soglie di *ratio* patrimoniali di Gruppo indicate nella normativa di vigilanza prudenziale (Direttiva 2013/36/UE e Regolamento UE 575/2013 e del 26 giugno 2013). Tale vincolo deve intendersi riferito tanto ai periodi temporali storici da cui sono scaturite le remunerazioni variabili, quanto a quelli prospettici in cui è prevista la corresponsione;
- l'ammontare complessivo della componente variabile da corrispondere o attribuire sia sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SGR e non ne limita la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Eventuali porzioni di retribuzione variabile eccedenti le suddette soglie o situazioni non potranno comunque essere riconosciute e pagate dalla SGR ai potenziali beneficiari.

Nel caso in cui il monte complessivo delle retribuzioni variabili risulti eccedente rispetto alle soglie suddette, il monte complessivo sarà ridotto con imputazione proporzionale a quanto da ciascuno maturato.

In caso di mancata verifica delle condizioni di cui di sopra, se ciò sia attribuibile a circoscritti eventi di natura straordinaria ma comunque in presenza di una gestione positiva dell'attività della SGR a livello operativo, fatto salvo il rispetto del suddetto vincolo in materia di adeguatezza patrimoniale, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare a:

- erogare una quota variabile a scopi di *retention*, a fronte di performance individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo;
- erogare, a fronte di significativi risultati personali quantitativi e/o qualitativi di seguito descritti bonus "una tantum discrezionali".

Tali eventuali erogazioni saranno computate ai fini del rispetto del limite massimo del 200% tra componente variabile e fissa, alternativamente:

- come ammontare annuo calcolato pro-rata durante il periodo pluriennale di retention, a prescindere dall'anno in cui il bonus venga effettivamente erogato; o
- interamente alla fine del periodo di retention.

Nel caso di erogazione di retention bonuses va evidenziato l'oggettivo interesse della società a trattenere il beneficiario, che si può manifestare, ad esempio tra gli altri, nel caso in cui l'intermediario sia soggetto ad una ristrutturazione o ad una modifica degli assetti proprietari. In ogni caso tali strumenti (retention bonuses) non possono essere utilizzati come contropartita per remunerare il personale cui non sia stata erogata parte

della componente variabile della remunerazione in ragione di una performance negativa del beneficiario o della società.

In caso di retention bonuses questi verranno preliminarmente comunicati all'organo di controllo ed all'Assemblea.

F2. Parametri quantitativi di performance e di rischio a livello di Area Fondi Comuni Armonizzati e Alternativi

- Per il Direttore Investimenti ed i gestori con deleghe di primo livello la componente variabile (i.e. il Monte Bonus per ciascuna figura professionale) sarà parametrata alle commissioni di performance incassate dai fondi gestiti (e non retrocesse ad altri soggetti) siano essi armonizzati o alternativi:
 - La percentuale massima di commissioni di performance (CP) distribuibile è pari al 20% -aliquota di distribuzione D.
 - L'importo erogabile riflette altresì parametri di rischio dei portafogli ed eventuali rischi intrapresi per generare gli utili: per ciascun fondo infatti, il Monte Bonus verrà aggiustato per un "indicatore di rischio" R, come di seguito definito.
 - Dato R il rapporto tra il profilo di volatilità giornaliera annualizzata realizzata nel periodo di rilevazione ed il profilo di rischio definito in termini di volatilità in sede strategica (o delta di volatilità rispetto al benchmark nel caso di prodotti a benchmark), se $R > 1$ allora il Monte Bonus sarà pari a $MB = D * CP / R$; se $R < 1$ allora il Monte Bonus sarà pari a $MB = D * CP$

Il Monte Bonus Distribuibile **MBD** alla prima data utile sarà pari a:

- 1) se rendimento finale è ≥ 0 ;

$$\text{MBD} = \max [0; (\text{Rendimento finale} / \text{Rendimento Highwatermark}) + 0,5] * 0,5$$

2) se rendimento finale è <0

$$\text{MBD} = \max [0; (\text{Rendimento finale} / \text{Rendimento Highwatermark}) + 0,5] * 1$$

Dove **Rendimento finale** è : $(Q_t/Q) - 1$

Dove **Rendimento Highwatermark**: $(HWM/Q) - 1$

Dove **Qt** rappresenta il valore della quota del fondo al tempo t (ultimo giorno di rilevazione), **HWM** è la quota Highwatermark, e **Q** è il valore della quota dell'ultimo giorno dell'anno precedente.

La differenza **MB-MBD** sarà distribuibile non appena il valore quota raggiunga nuovamente l'**HWM**.

Per tutte le categorie di personale rilevante che abbiano funzioni gestorie con deleghe di primo livello, sono **condizioni di riduzione (fino all'annullamento)** dell'attribuzione di qualunque importo a titolo di componente variabile della remunerazione il mancato rispetto dei limiti di regolamento dell'OICR e di legge, delle norme in generale, della corretta tenuta del registro ordini e della disciplina in termini di market abuse (cd. clausole malus). Tali potenziali riduzioni saranno oggetto di verifiche interne delle funzioni di controllo e dell'Area Investimenti.

A tal fine, la Funzione di Risk Controlling effettua il monitoraggio continuativo delle variazioni nella composizione del portafoglio prestando particolare attenzione a tutte le modifiche che determinano un innalzamento del profilo di rischio complessivo dello stesso. Verifica inoltre la concreta adozione delle misure finalizzate all'adeguamento del profilo di rischio complessivo del portafoglio.

La Funzione di Risk Controlling effettua inoltre:

- analisi periodiche con particolare riguardo al rischio di mercato a cui sono esposti i Fondi gestiti e valutazioni in merito al grado di liquidabilità degli stessi;
- controlli in merito alla corretta applicazione della Politica sul Pricing degli strumenti finanziari dei fondi;
- valutazioni sulle risultanze dell'attività di market abuse svolta dalla SIM in quanto società controllante.

La componente variabile della remunerazione è subordinata al rispetto dei suddetti limiti operativi monitorati dalla Funzione di Risk Controlling.

Si precisa, inoltre, che l'Amministratore Delegato, con successiva informativa al CdA, potrà intervenire derogando in particolari condizioni di mercato alle soglie di rischio definite dal Consiglio di Amministrazione.

F3. Parametri quantitativi di performance e di rischio a livello di Amministratore Delegato

Per l'Amministratore Delegato la componente variabile sarà parametrata alle seguenti componenti:

1. Il 65% del Monte Bonus sarà riferito all'incremento nell'utile lordo pre-tasse di bilancio della SGR al netto delle componenti straordinarie nel corso del periodo di rilevazione (dal 1 gennaio al 31 dicembre incluso di ciascun anno) (cd. Monte Bonus quantitativo).
2. Il 35% del Monte Bonus sarà riferito a parametri qualitativi, valorizzando in particolare la gestione e la valorizzazione delle risorse, i processi organizzativi, nonché la

diffusione della cultura di compliance a livello aziendale (cd. Monte Bonus qualitativo).

In relazione al punto 1, il Monte Bonus quantitativo sarà uguale al 20% (P) dell'incremento dell'utile lordo pre-tasse al netto delle componenti straordinarie, moltiplicato per l'aliquota di raccolta netta alpha.

L'aliquota di raccolta netta alpha sarà pari a:

alpha= 0,5 se raccolta netta di periodo < 25 mln eur

alpha= 0,7 se raccolta netta di periodo compresa tra 25mln eur e 35 mln eur

alpha=0,8 se raccolta netta di periodo compresa tra 35mln eur e 45 mln eur

alpha=0,9 se raccolta netta di periodo compresa tra 45mln eur e 55 mln eur

alpha=1 se raccolta netta di periodo > 55 mln di eur

Il Monte Bonus complessivo riferito all'Amministratore Delegato sarà pari a: Monte Bonus quantitativo + Monte Bonus qualitativo.

Per l'Amministratore Delegato sono condizioni di riduzione (fino all'annullamento) dell'attribuzione di qualunque importo a titolo di componente variabile della remunerazione tutti i comportamenti fraudolenti o di colpa grave. Tali clausole di clawback riguardano sia i pagamenti *upfront* sia quelli oggetto di differimento.

G. Indicatori qualitativi ed incidenza nella determinazione della componente variabile

- INIZIATIVA / PROATTIVITA'

Si devono considerare l'insieme dei comportamenti volti a produrre azioni e risultati efficaci o a promuovere cambiamenti nei metodi e nelle modalità di lavoro. Ad esempio: la gestione preventiva e tempestiva degli eventi piuttosto che la reazione a posteriori, l'auto-attivazione non necessariamente sollecitata, la promozione di nuove soluzioni operative, la messa in atto nel proprio ambito di cambiamenti generati da altre unità della SGR.

Possibili "indicatori" - comportamenti osservabili:

- tempestiva e coerente reazione agli eventi e ai cambiamenti;
- tempestiva applicazione nel proprio ambito di cambiamenti determinati da altri;
- autoattivazione rispetto ad esigenze e situazioni operative improvise ed urgenti, o comunque critiche, prima che provengano sollecitazioni da altri;
- positiva messa in discussione, nella propria unità e al di fuori di essa, di modalità di lavoro consolidate e non più adeguate alle necessità;
- quantità e significatività delle proposte formulate.

- DETERMINAZIONE / TENSIONE AI RISULTATI

Si devono considerare l'insieme dei comportamenti volti a perseguire gli obiettivi di ruolo e dell'unità di appartenenza, facendosi pieno carico dei risultati da perseguire, sapendo affrontare le situazioni eccezionali e le variazioni, affrontando ostacoli e difficoltà operative con carica, determinazione e visione d'insieme.

Possibili "indicatori" - comportamenti osservabili:

- sollecitudine nello svolgimento delle attività, costanza, tenacia e intensità di impegno;
- rispetto dei tempi, delle scadenze, attendibilità e tempestività di risposta;
- gestione positiva ed efficace dell'incertezza e delle "eccezioni", risposta alle urgenze senza venir meno alle scadenze programmate;
- logica del "prodotto finito";
- quantità e qualità dei risultati.

- INTEGRAZIONE INTERNA

Si deve considerare il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso la messa in atto, all'interno della SGR e del gruppo di lavoro (colleghi, capi) di comportamenti fondati su collaborazione, scambio informativo, positiva finalizzazione dei conflitti, correttezza dei rapporti, efficacia nello svolgimento di lavori di gruppo; raggiungimento di intese leali e durature, capitalizzazione delle esperienze comuni, efficacia nell'indicare soluzioni e aiutare gli altri a perseguirle, iniziative tese a migliorare il clima.

Possibili "indicatori" - comportamenti osservabili:

- efficacia nel dare/ottenere informazioni;
- efficacia nel dare/ottenere collaborazione;
- apertura, correttezza, fiducia, trasparenza nei rapporti interfunzionali e interpersonali;

- efficacia nell'integrare i contributi di altri in situazioni di lavoro collettivo (gruppi di lavoro, riunioni);
- sintonia con gli obiettivi e con i valori aziendali;
- efficacia nel costituire, gestire, partecipare a gruppi di progetto.

- **RELAZIONI CON I CLIENTI ESTERNI ED INTERNI**

Si deve considerare il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso la messa in atto di comportamenti coerenti con le strategie della SGR e sintonici con le caratteristiche, le motivazioni e i ruoli degli interlocutori. Ciò in particolare nei confronti:

- dei clienti (con cui rapportarsi in modo da stabilire relazioni durature, integrative e finalizzate a incrementare il valore dei servizi offerti) e di altri interlocutori esterni;
- dei "clienti interni", ovvero di altri ruoli destinatari degli output del proprio lavoro, con comportamenti tesi a garantire la massima rispondenza alle loro esigenze.

Possibili "indicatori" - comportamenti osservabili:

- la trasmissione ed alimentazione di una positiva immagine dell'Azienda, in coerenza con le sue politiche e con i suoi valori;
- l'attenzione alle esigenze globali della clientela e dei "clienti interni" (riservatezza, cortesia, disponibilità, flessibilità);
- l'attenzione a stabilire rapporti "personalizzati" ed alla fidelizzazione della clientela;

- l'affidabilità nella assunzione degli impegni con la clientela e con i "clienti interni";
- la positiva interazione, in genere, con gli interlocutori esterni ed interni;
- l'efficacia persuasiva dello stile di comunicazione.

- EFFICIENZA E UTILIZZO DELLE RISORSE

Si deve considerare il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso una corretta programmazione e controllo delle attività, nonché un efficace ed efficiente utilizzo delle risorse tecniche ed economiche a disposizione. Per i collaboratori di livello prevalentemente operativo si devono tenere in considerazione la quantità e la qualità del lavoro svolto, nonché la disponibilità e la affidabilità dimostrate.

Possibili "indicatori" - comportamenti osservabili:

- l'attenzione all'uso del tempo;
- il buon uso delle risorse tecniche (strumenti, materiali e attrezzature) ed economiche a disposizione (budget di spesa);
- l'attenzione al contenimento dei costi;
- il miglioramento della produttività;
- l'attenzione alla redditività delle proprie azioni e degli investimenti affidati;
- la razionalizzazione e il buon uso dei metodi e dei processi operativi della propria unità.

Per i collaboratori di livello prevalentemente operativo si possono anche considerare:

- la saturazione corretta del tempo di lavoro;

- il rispetto delle scadenze;
- la rapidità di esecuzione;
- la resistenza nei momenti di forte carico di lavoro;
- la perfezione formale e sostanziale del lavoro;
- il buon uso dei mezzi disponibili;
- l'attenzione al controllo intermedio e finale sul lavoro svolto;
- la disponibilità al cambiamento di compiti, alle rotazioni-sostituzioni, agli straordinari, ...;
- la tenacia e attivazione di energie di fronte a difficoltà;
- l'affidabilità nel far fronte agli impegni assunti.

- **GESTIONE E SVILUPPO DEI COLLABORATORI (solo per i Responsabili d'Ufficio)**

Si deve considerare il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'integrare il personale affidato con le esigenze aziendali e dell'unità di competenza. Si devono considerare inoltre le modalità e l'efficacia nel motivare, coordinare, delegare, controllare i propri collaboratori; la sistematicità nel fornire indicazioni utili e di supporto ai collaboratori, definendo traguardi realistici, chiari e riconoscibili; il corretto utilizzo di tutti gli strumenti gestionali (inserimento, affiancamento, sistema premiante e sanzionatorio, valutazione); le iniziative tese a sviluppare i collaboratori e a far crescere il loro valore per la SGR.

Possibili "indicatori" - comportamenti osservabili:

- il corretto e pieno utilizzo degli strumenti di gestione del personale adottati dalla SGR;
- l'efficacia nella individuazione delle professionalità necessarie nella propria unità e nella scelta dei collaboratori;
- l'utilizzo delle capacità dei propri collaboratori;
- la motivazione dei collaboratori;
- l'efficacia nel far crescere le professionalità dei propri collaboratori;
- l'efficacia nel generare e mantenere un clima impegnato, collaborativo e finalizzato;
- l'efficacia nel distribuire il lavoro, assegnare compiti ed obiettivi, controllare i risultati;
- la correttezza ed equilibrio nell'esprimere valutazioni;
- la correttezza nei rapporti interpersonali.

La valutazione del perseguimento da parte dei dipendenti dei parametri qualitativi è effettuata dall'Amministratore Delegato entro il mese di febbraio di ciascun anno.

H. Pagamento immediato e differito della quota variabile

In linea con le caratteristiche dei prodotti gestiti, la componente variabile, riferibile a tutti i fondi di investimento alternativi gestiti dalla SGR ed altresì per i diversi servizi di investimento disponibili in azienda (gestioni individuali in particolare), come di volta in volta determinata secondo i parametri quantitativi e qualitativi per tutti i dipendenti

della SGR che siano considerati personale rilevante o che siano gestori con deleghe di secondo livello, è soggetta per una quota pari al 40% a sistemi di pagamento differito in particolare per il 20% nel secondo anno successivo a quello di riferimento ed il 20% nel terzo anno successivo a quello di riferimento.

Per tutto il restante personale il differimento sarà pari al 30% da distribuire per il 20% nel secondo anno successivo a quello di termine di riferimento ed il 10% nel terzo anno successivo a quello di riferimento. Fanno eccezione a quanto previsto precedentemente remunerazioni variabili individuali (non riferibili a soggetti rilevanti) fino a 10.000 Euro.

Da quanto sopra, deriva che l'erogazione della componente variabile, se superiore ai 10.000 Euro, è effettuata:

- per il 60% entro il mese di aprile dell'anno solare successivo al periodo di applicazione della presente Politica (70% per il personale non rilevante);
- per il 20% entro il mese di aprile dell'anno solare successivo a quello di cui al punto precedente (20% per il personale non rilevante);
- per il 20% entro il mese di aprile dell'anno solare successivo a quello di cui al punto precedente (10% per il personale non rilevante).

Per le remunerazioni variabili superiori a €10.000 in riferimento a tutto il personale rilevante e ai gestori con deleghe di secondo livello, il 50% della remunerazione variabile maturata in ciascun anno, è composta da quote dei fondi gestiti in proporzione rispetto ai fondi che hanno generato gli utili, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle azioni o altri strumenti non monetari equivalenti.

La valutazione degli strumenti finanziari è effettuata con riferimento al momento in cui la remunerazione viene accordata al personale e non al momento in cui viene materialmente erogata.

Per la componente erogata in forma di strumenti finanziari, si prevede un divieto di disposizione degli stessi sino alla fine del periodo di mantenimento (cd. *retention period*) da applicare sia alla componente erogata immediatamente in strumenti finanziari sia alla componente differita. Il *retention period* è pari a 6 mesi di calendario dalla data di maturazione del diritto alla remunerazione inteso come momento in cui la componente oggetto dell'erogazione sia effettivamente corrisposta.

Per la determinazione di tale *retention period* sono stati presi in considerazione:

- la periodicità dei rimborsi dei fondi gestiti (attualmente giornaliera);
- la presenza nei prodotti gestiti dell'HWM e della relazione tra la distribuzione della componente variabile e l'HWM;
- l'ammontare della remunerazione variabile;
- la qualità e l'accuratezza dei meccanismi di ex-ante risk-adjustment.

J. Determinazione dell'incidenza complessiva dei parametri

L'incidenza dei parametri quantitativi indicati al punto F2 per tutte le categorie di personale rilevante sopra elencato (e per i gestori con deleghe di secondo livello), definito il massimo erogabile per ogni singola persona, è pari al 90%; il restante 10% è dato dalla valutazione basata su parametri qualitativi di cui al punto G. Unica eccezione è la figura dell'Amministratore Delegato per il quale i parametri quantitativi pesano per il 65%

mentre il 35% sarà determinato da parametri qualitativi valutati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per tutto il restante personale, la componente variabile della remunerazione potrà essere discrezionalmente erogata esclusivamente in relazione al raggiungimento dei parametri qualitativi di cui al punto G.

K. Limiti e condizioni

K1. Garanzia della componente variabile della remunerazione

La remunerazione variabile garantita *a priori* è eccezionale ed accordata solo in caso di assunzione di nuovo personale, limitatamente al primo anno d'impiego: nel caso qualora la stessa superasse i 50.000 euro lordi, se ne darà evidenza in consiglio d'amministrazione. Tale componente variabile non verrà computata ai fini della determinazione del *bonus cap*.

K2. Esclusioni *ab initio*

L'attribuzione della componente variabile della remunerazione è:

- esclusa in caso di mancato rispetto delle norme contenute nel Codice Etico aziendale;
- esclusa in caso di provvedimento disciplinare a partire dal biasimo scritto erogato dall'Amministratore Delegato;
- esclusa in caso di assenze superiori ai 90 giorni lavorativi (ovviamente escluse le ferie, festività soppresse, riduzioni di orario.....);
- ridotta fino al 50% in caso di assenze comprese tra i 45 e i 90 giorni lavorativi;

- esclusa in caso di cessazione del rapporto per qualsiasi motivo nel corso dell'anno di riferimento e fino alla decisione e prima erogazione effettiva nel corso dell'anno successivo;
- esclusa nel caso di dimissioni del dipendente beneficiario o di licenziamento per giusta causa nel corso dei periodi successivi alla prima erogazione - nel dettaglio le componenti maturate e non erogate non saranno dovute esclusivamente nel caso di dimissioni o licenziamento per giusta causa nel periodo intercorrente tra la prima erogazione e le successive, oltre a quanto previsto in tema di clausole di malus e clawback.

L. Controlli

Le funzioni di controllo svolgono attività di monitoraggio e verifica, ciascuna per il proprio ruolo, sul rispetto della presente Politica. Le evidenze riscontrate dalle funzioni di controllo e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e/o delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La Funzione di Risk Controlling valuta tra l'altro:

- come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore, eventualmente valutando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi;
- l'incidenza della remunerazione variabile sul profilo di rischio del gestore valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi almeno annualmente e prima dell'approvazione della politica di remunerazione da parte dell'assemblea.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dei soci tramite l'informativa annuale prevista dalla Politica.