



**SINTESI DELLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE
DI EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR S.p.A.**

REGOLAMENTO		
ORGANISMO/SOGGETTO APPROVATORE	TIPO INTERVENTO	DATA DECORRENZA
Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento	Maggio 2026
STRUTTURA RESPONSABILE DEL DOCUMENTO		
Direzione Risorse e Corporate Affairs		
DESTINATARI		
Eurizon Capital Real Asset SGR S.p.A.		
NORMATIVA ATTINENTE AD AREE SENSIBILI RELATIVE AL D.LGS. 231/01	NORME/PROCESSI RILEVANTI PER IL RISCHIO D'INFORMATIVA FINANZIARIA (L.262/05)	
Sì	No	

PREMESSA

Le “*Politiche di remunerazione e incentivazione di Eurizon Capital Real Asset SGR S.p.A.*” (di seguito anche le “*Politiche*”) sono predisposte sulla base delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Eurizon Capital SGR (di seguito anche “*EC SGR*”) in coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito anche il “*Gruppo*”) e, per quanto non in contrasto, non disciplinato o più restrittivo, nel rispetto delle disposizioni europee (“*Disciplina UCITS*” e “*Disciplina AIFM*”) e nazionali (Regolamento della Banca d’Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF (di seguito anche “*Regolamento della Banca d’Italia*”)) che regolamentano il settore del risparmio gestito.

In qualità di gestore “significativo”, la Eurizon Capital Real Asset SGR S.p.A. è tenuta all’applicazione di tutti i requisiti più stringenti previsti dalla regolamentazione in materia.

Le “*Politiche di remunerazione e incentivazione di Eurizon Capital Real Asset SGR S.p.A.*” sono strutturate in tre sezioni:

- “*Sezione I: Procedure di adozione e di attuazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione*” che descrive ruoli e responsabilità degli Organi Sociali e delle Strutture interne della SGR per l’adozione e aggiornamento delle Politiche;
- “*Sezione II: Principi, sistemi e strumenti di remunerazione e incentivazione*”, che dettaglia i sistemi di remunerazione e incentivazione della SGR e le relative procedure di adozione e attivazione;
- “*Sezione III: Regole per l’individuazione del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e della SGR o dei patrimoni gestiti*”, che descrive i principi e criteri utilizzati per individuare il personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società.

SEZIONE I: PROCEDURE DI ADOZIONE E DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

L’*Assemblea dei soci* della SGR (i) approva ed esamina annualmente l’attuazione delle Politiche di Remunerazione riferite ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e al personale della SGR, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari e i criteri per la determinazione dei compensi da riconoscere in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, (ii) determina il compenso dei Consiglieri di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale, (iii) approva, se del caso e ove previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo e l’Assemblea di Capogruppo si sia espressa favorevolmente, con le maggioranze qualificate definite dalla normativa vigente, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al rapporto 1:1. All’assemblea è inoltre assicurata un’informativa almeno annuale (i) sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni e (ii) sugli esiti delle verifiche condotte dalla Funzione Internal Audit e sulla adozione delle eventuali misure correttive.

Il *Consiglio di Amministrazione* definisce, sottopone all’Assemblea dei soci e riesamina con cadenza annuale le Politiche di Remunerazione della SGR e ne assicura la coerenza con le scelte complessive in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Nella definizione delle Politiche di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione coinvolge le funzioni aziendali competenti nel processo, ognuna per le proprie responsabilità.

La SGR - secondo quanto previsto dal Regolamento della Banca d’Italia - ha affidato al *Comitato per la Remunerazione* della controllante Eurizon Capital SGR S.p.A. i compiti propositivi e consultivi volti a supportare il Consiglio di Amministrazione di Eurizon Capital Real Asset SGR S.p.A. nelle attività concernenti le remunerazioni. Tale Comitato è composto da esponenti non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, tra cui il Presidente¹. Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

¹ Gli attuali membri del Comitato per la Remunerazione della controllante Eurizon Capital SGR sono: Daniel Gros (Presidente), Fabrizio Gnocchi e Gino Nardozzi Tonielli

La *Direzione Risorse e Corporate Affairs* - della controllante Eurizon Capital SGR - coordina il processo di definizione e gestione delle Politiche di remunerazione della SGR, supportando il *Comitato per la Remunerazione* della controllante Eurizon Capital SGR S.p.A. La Funzione *Risk Management* partecipa al processo di definizione delle Politiche, valutando l'allineamento della struttura di remunerazione con il profilo di rischio della Società mentre la Funzione *Compliance & AML* verifica che le Politiche siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del Codice Etico o degli altri *standard* di condotta applicabili alla Società o al Gruppo, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali. Annualmente, al termine del ciclo di applicazione delle Politiche, la Funzione *Internal Audit* - esternalizzata presso la Capogruppo Intesa Sanpaolo - verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e l'allineamento alla normativa prevista in materia. Gli esiti delle verifiche condotte, sono portate annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci.

SEZIONE II: PRINCIPI, SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della SGR hanno la finalità di allineare i comportamenti del *management* e del personale agli interessi di tutti gli *Stakeholder*, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici nonché di contribuire a fare della SGR e del Gruppo un "*Employer of choice*" per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse. In particolare, le Politiche di remunerazione e incentivazione della SGR si ispirano ai seguenti principi:



Eurizon Capital Real Asset SGR presta grande attenzione ai temi di “Diversity, Equity and Inclusion” e si impegna ad attuare e diffondere, all’interno e all’esterno della Società, una politica a favore dell’inclusione di tutte le forme di diversità. In tale ambito, la SGR, in coerenza con quanto definito dal Gruppo Intesa Sanpaolo, recepisce i “Principi in materia di Diversity, Equity and Inclusion” all’interno dei quali sono stati assunti specifici impegni volti ad assicurare equità di genere nei processi HR e nella gestione delle persone. La SGR, in linea con quanto previsto dal Gruppo Intesa Sanpaolo, adotta Politiche di Remunerazione e Incentivazione neutrali rispetto al genere che contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

LA SEGMENTAZIONE DEL PERSONALE

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della SGR si basano su logiche di segmentazione del personale che consentono di declinare operativamente i principi di merito ed equità al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi *cluster* di personale, con particolare *focus* su quelli aventi anche rilevanza regolamentare per cui sono previsti requisiti più stringenti.

In applicazione di tali logiche il personale della Società può essere suddiviso in tre macro-segmenti:

- *Risk Taker*;
- *Middle Management*²;
- *Professional*.

INDIVIDUAZIONE DEI “RISK TAKER”

In quanto società di gestione del risparmio appartenente ad un gruppo bancario, l’individuazione del “*Personale più rilevante*” (cd. “*Risk Taker*”), ossia delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o dei prodotti gestiti, avviene sia (i) a livello di Gruppo, in applicazione di quanto disposto dalla disciplina bancaria (Direttiva 2013/36/UE, da ultimo modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878, la cd. CRD) sia (ii) a livello di SGR, secondo quanto previsto dalla normativa di settore del risparmio gestito.

Compongono quindi il “*Personale Più Rilevante*” i seguenti soggetti:

- i. membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
- ii. i soggetti che riportano direttamente al vertice aziendale, nonché coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all’Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale;
- iii. il personale delle funzioni aziendali di controllo;
- iv. altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per la SGR o gli OICR gestiti;
- v. altri soggetti la cui remunerazione si collochi nella medesima fascia delle categorie ii) e iv).

LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI

La struttura delle remunerazioni del personale della SGR comprende:

- la *componente fissa*, definita sulla base dell’inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.
- la *componente variabile* (di breve e lungo termine), collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

È prassi del Gruppo e della SGR stabilire *ex-ante* limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile per tutti i segmenti di personale, attraverso la definizione di specifici “*cap*” all’incremento dei premi in relazione ad eventuali *over-performance*.

² Si intendono tutti i Responsabili di unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker.

Nel rispetto della normativa di settore vigente, nonché delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo è previsto un limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa pari a:

- 400% per il Personale appartenente alla filiera dei Gestori (compresi i *Risk Taker*)³;
- 200% per i *Risk Taker* identificati a livello di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e per il Personale appartenente alla filiera commerciale dedicata al mercato non *captive*;
- 100% della remunerazione fissa per gli altri ruoli non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- 33% della remunerazione fissa per i ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo.

Focus: Piani di Incentivazione a Lungo Termine per il personale appartenente alla “filiera dei Gestori”

Il personale appartenente alla filiera dei Gestori è destinatario di Piani di Incentivazione a lungo termine collegati ai Fondi gestiti (i.e. ECRA Private Markets Italia, ECRA Progetto Italia) e ai Mandati di gestione di portafoglio in essere.

I suddetti Piani sono finalizzati:

- a sostenere il raggiungimento degli obiettivi di *performance* del Fondo o del Mandato a cui fanno riferimento in un’ottica di allineamento con gli interessi degli investitori, nonché
- a fidelizzare i Destinatari, tramite l’attribuzione a questi ultimi del diritto alla maturazione di un premio parametrato agli importi riconosciuti alla SGR, quale compenso legato al rendimento del relativo Fondo o quale commissione di incentivazione ai sensi del Mandato.

Si precisa, infine, che per il tale categoria di personale sarà possibile raggiungere il limite del rapporto tra remunerazione variabile e fissa superiore al 200% e fino a un massimo di 400% solo attraverso l’applicazione del suddetto meccanismo.

La remunerazione non può essere corrisposta in forme, strumenti o modalità elusivi delle disposizioni normative.

INTEGRAZIONE DEI RISCHI DI SOSTENIBILITÀ

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della SGR sono, altresì, coerenti con le previsioni in tema di integrazione dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (*Sustainable Finance Disclosures Regulation* – SFDR).

In particolare, la coerenza è garantita a livello di Sistemi di Incentivazione annuali tramite l’attribuzione nell’ambito del Sistema Incentivante di uno specifico obiettivo, tra gli obiettivi di azione strategica, collegato alle iniziative della SGR che tengono conto di fattori ambientali, sociali e di *governance* (cd. “*Environmental, Social and Governance factors*” - ESG).

Si specifica che, coerentemente con il Regolamento SFDR, Eurizon Capital Real Asset SGR ha adottato una specifica “*Politica di Sostenibilità*” (la cui sintesi è disponibile sul sito internet della Società) che descrive le metodologie di integrazione dei “rischi di sostenibilità”⁴ relative ai prodotti - fondi comuni e gestioni di portafogli - gestiti dalla SGR. La SGR ha pertanto adottato specifici processi, opportunamente graduati in funzione delle caratteristiche e degli obiettivi dei singoli prodotti gestiti, che tengono conto di fattori ESG e di principi di Investimento Sostenibile e Responsabile (cd. “*Sustainable and Responsible Investments*” - SRI). I criteri di selezione e monitoraggio degli emittenti basati su profili ESG e SRI integrano le tradizionali analisi finanziarie dei profili di rischio/rendimento che la SGR prende in considerazione nella formazione delle proprie scelte di investimento, al fine di (i) evitare che condizioni di tipo ambientale, sociale e di *governance* possano determinare un significativo impatto negativo,

⁴ Si intende un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di *governance* che, se si verificasse, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell’investimento.

effettivo o potenziale, sul valore degli investimenti dei patrimoni gestiti e (ii) cogliere le opportunità di crescita sostenibile.

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE ANNUALI

I Sistemi di Incentivazione annuali adottati dalla SGR, in coerenza con quanto previsto dal Gruppo Intesa Sanpaolo:

- sono orientati al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo previsti nel Piano d'Impresa;
- tengono conto del *Risk Appetite* e della *Risk Tolerance* di Gruppo - così come espressi nel Risk Appetite Framework - nonché del profilo di rischio/rendimento dei diversi patrimoni gestiti;
- sono finalizzati a favorire obiettivi di creazione di valore per l'anno in corso, in un quadro di sostenibilità, dato che i premi pagati sono correlati alle risorse finanziarie disponibili.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche dei Sistemi di Incentivazione annuali:

STEP	FINALITA'	MECCANISMO	
BONUS POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	- il bonus pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo, sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico – finanziaria - il livello di funding del bonus pool a livello di Gruppo (quantum) è definito, per quanto qui di rilievo, verificate le condizioni di attivazione, in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti, corretti per i rischi non finanziari assunti
BONUS ALLOCATION	Indirizzo dei comportamenti e dell'azione manageriale in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine del Piano d'Impresa e in un quadro di prevenzione dei rischi	Sistemi di Incentivazione di Gruppo	SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE Sistema di incentivazione per tutti i Risk Taker di Gruppo e di quei Risk Taker aziendali e Middle Management non appartenenti alle filiere dei gestori e dei sales extra captive SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER BUSINESS SEGMENT - Sistema Incentivante per il Personale appartenente alla Filiera dei Gestori (Risk Taker aziendali, Middle Management e Professional) - Sistema Incentivante per il Personale appartenente alla Filiera dei Sales extra captive (Risk Taker aziendali, Middle Management e Professional)
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo	Condizioni di accesso individuali Malus condition Claw-back	La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e annulla la liquidazione delle quote differite da erogare nell'anno La mancata verifica delle malus condition (simmetriche a quelle previste come gate) comporta la decurtazione, fino all'azzeramento, delle quote differite del bonus da erogare nell'anno Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale

Tutti i sistemi di incentivazione e premianti per il personale della SGR sono subordinati alle seguenti tipologie di condizioni:

- condizioni di attivazione a livello di Gruppo, di Divisione *Asset Management* e di SGR ispirate ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi;
- condizioni di finanziamento previste da un meccanismo strutturato di finanziamento a livello di Gruppo e della Divisione *Asset Management*;
- condizioni di accesso individuale.

Il mancato raggiungimento delle condizioni di cui sopra comporta la non attivazione dei sistemi incentivanti per il personale della SGR. Tale sistema è finalizzato a premiare le migliori *performance*, in un'ottica di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento, anche tenuto conto dei risultati della SGR e dei patrimoni gestiti, attraverso l'assegnazione di obiettivi *ex-ante* e la valutazione *ex-post* dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

Al "*Personale più rilevante*" e al personale cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di breve termine superiore al 100% della remunerazione fissa, si applicano condizioni di corresponsione più rigorose, quali:

- differimento, ovvero corresponsione di parte del premio negli anni successivi a quello di maturazione della quota *up front* (che avviene nell'anno successivo a quello di misurazione della *performance*);
- assegnazione parte in contanti e parte di un paniere bilanciato di *Exchange Traded Funds* (cd. ETF) rappresentativo delle strategie di investimento dei prodotti gestiti dalla SGR;
- previsione di un meccanismo di *retention* per il paniere di ETF assegnato;
- previsione di meccanismi di correzione *ex-post* quali le clausole di *malus*.

In particolare, sia per il “*Personale Più Rilevante*” che per i percettori di una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato è previsto altresì⁵:

- il differimento dal 40% al 60% della componente variabile, assegnata in rate su un orizzonte temporale da 3⁶ a 5 anni;
- l'assegnazione di una quota significativa (pari ad almeno il 50%) in strumenti finanziari, mediante l'assegnazione di un paniere di ETF equamente bilanciato tra retribuzione *up front* e retribuzione differita;
- un periodo di mantenimento (*holding period*) del paniere di ETF assegnato di un anno sia per la componente *up front* sia per la componente differita.

La parte differita è subordinata alla permanenza nel Gruppo al termine del periodo di differimento/alle scadenze previste per la consegna del paniere di ETF, salvo quanto previsto in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nonché a meccanismi di correzione *ex-post*, quali: (i) le cd. “*malus condition*”, secondo cui l'importo riconosciuto e/o il numero di *ETF* possano essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta); (ii) l'attivazione meccanismi di *claw-back*, ovvero di restituzione di premi già corrisposti, in presenza di accadimenti negativi direttamente ascrivibili a comportamenti della persona che abbiano pregiudicato la sostenibilità dei risultati della Società o dei patrimoni gestiti; (iii) assenza dei c.d. *compliance breach* individuali - come ad esempio violazioni sanzionate nominativamente dalle autorità di Vigilanza, provvedimenti disciplinari, ecc -, i quali comporterebbero la non corresponsione del *bonus* di competenza dell'anno in cui il *compliance breach* è stato commesso e l'annullamento delle quote differite le cui condizioni di maturazione sono riferibili al medesimo anno.

Alla maturazione della remunerazione variabile, ai dipendenti sarà assegnato un paniere di ETF proporzionale al valore della quota di remunerazione variabile da corrispondersi in strumenti finanziari.

Ciò posto, la SGR coerentemente con le Politiche del Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito una soglia di identificazione del c.d. “*Bonus Rilevante*” (soglia di materialità) pari a 50.000 euro per i *Risk Taker* di Gruppo. Per i *Risk Taker* aziendali non anche identificati come *Risk Taker* di Gruppo, il *Middle Management* e i *Professional*, la soglia di materialità è pari a 150.000 euro. La remunerazione variabile il cui importo risulta inferiore alle predette soglie è liquidata immediatamente (*up front*) e interamente in contanti a condizione che il percepito sia pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa.

⁵ È fatto esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione (*hedging strategies*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione descritti.

⁶ Il differimento non è previsto nel solo caso in cui la remunerazione variabile sia pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa e pari o inferiore alla soglia di materialità, e venga assegnata in contanti.

Con specifico riferimento al personale appartenente alla filiera dei Gestori, la definizione della remunerazione variabile avviene tenendo conto del profilo di rischio/rendimento dei diversi patrimoni gestiti al fine di orientare e premiare le migliori *performance* e al tempo stesso allineare i sistemi incentivanti agli interessi degli investitori/clienti. Nella determinazione della remunerazione variabile della filiera dei Gestori, la SGR tiene conto altresì della complessità dell'attività gestoria del singolo Gestore, nonché del raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali finalizzati a premiare non solo il risultato quantitativo, ma anche le modalità con cui questo viene conseguito.

ALTRI PIANI DI INCENTIVAZIONE

Nel quadro del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il *Premio Variabile di Risultato* (di seguito PVR), destinato ai Professional. Il PVR⁷ rientra nella fattispecie dei premi di produttività previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito ed è negoziato con le Organizzazioni Sindacali.

Il PVR ha sia una finalità distributivo-partecipativa, in quanto volto a premiare i dipendenti per il contributo fornito collettivamente al raggiungimento dei risultati dell'anno, sia una finalità incentivante, dato che, limitatamente a quanto concerne la cd. quota di eccellenza, è destinato a premiare in modo distintivo il merito e la performance di squadra.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche del PVR.

STEP	FINALITÀ	MECCANISMO	
POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	- il PVR pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo sono soddisfatte - il PVR è finanziato dal bonus pool di Gruppo tramite un meccanismo che prevede l'incremento progressivo delle risorse finanziarie a servizio del PVR fino ad un massimo predefinito (cap) se il Risultato Corrente Lordo di Gruppo supera la Soglia di accesso
ALLOCATION	Distributivo-Partecipativa	PREMIO BASE	- differenziato per ruolo organizzativo/seniority e filiera professionale - volto a: - premiare tutti i dipendenti del Gruppo per il contributo fornito a livello collettivo al raggiungimento dei risultati annuali di Gruppo con una differente gradualità in funzione della professionalità agita - sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse
	Incentivante	PREMIO DI ECCELLENZA	Tale premio è funzione del grado di performance raggiunto ed è assegnato a discrezione del Responsabile Diretto, con priorità per i livelli più elevati della valutazione professionale, nei limiti del bonus pool assegnato, avendo riguardo anche al principio di equità interna
PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/monitoraggio degli effetti delle azioni commerciali nel tempo	Condizioni di accesso individuali	La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e ne annulla la liquidazione
		Claw-back	Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale

In concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2026-2029, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha confermato l'utilizzo di Piani di Incentivazione a Lungo Termine (LTI) per la motivazione e la fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave e abilitanti per il conseguimento dei risultati. Infatti, in coerenza con i propri principi di inclusività e coesione, il Gruppo ritiene che la partecipazione azionaria favorisca l'identificazione (*ownership*), l'allineamento agli obiettivi di medio/lungo periodo e costituisca una forma auspicabile di condivisione del valore creato nel tempo.

Con riferimento ai Piani LTI 2026-2029, tenuto conto dei livelli di ambizione e sfida del nuovo Piano d'Impresa, il Gruppo conferma l'approccio adottato in precedenza, differenziando in maniera netta

⁷ Come definito dall'art. 52 del CCNL applicato ai quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

obiettivi, finalità e conseguentemente strumenti di incentivazione a lungo termine destinati rispettivamente a:

- tutto il Management, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della SGR, identificato anche come Risk Taker Apicale del Gruppo Intesa Sanpaolo e gli altri Risk Taker sia di Gruppo, sia Aziendali – perimetro Italia ed estero;
- i Professional del perimetro Italia.

Con riferimento al Management, in sostanziale continuità con il precedente Piano di incentivazione a lungo termine, è stato istituito il Piano denominato "Performance Share Plan 2026-2029", finalizzato a:

- supportare il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Impresa 2026-2029;
- garantire un collegamento stringente tra remunerazione variabile a lungo termine del Management con le performance della Banca nel tempo;
- premiare il Management in funzione della creazione di valore per gli azionisti;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità (i.e. ESG).

Con riferimento ai Professional, è stato istituito il Piano LECOIP 2026-2029, finalizzato a:

- sostenere l'allineamento agli obiettivi di lungo periodo del Piano d'Impresa 2026-2029 da parte di tutti i dipendenti;
- favorire la condivisione a tutti i livelli dell'organizzazione del valore creato nel tempo a seguito del raggiungimento dei sopra menzionati obiettivi;
- promuovere l'identificazione (ownership) e lo spirito di appartenenza al Gruppo Intesa Sanpaolo;
- indirizzare la performance in una logica di sostenibilità (i.e. ESG).

Relativamente alle indennità di fine rapporto (c.d. *Severance Pay*), la SGR applica quanto definito a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo. Al riguardo, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo in conformità alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, per la quota eccedente le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, costituiscono la c.d. *severance*. Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

I principi per la definizione di tali compensi nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ispirati ai criteri della correlazione della *severance pay* alla *performance* continuativa fornita nel tempo e del contenimento del potenziale contenzioso, sono: (i) la salvaguardia del grado patrimonializzazione richiesto dalla Regolamentazione; (ii) "*no reward for failure*"; (iii) irrepreensibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica dei *compliance breaches*); (iv) allineamento con le *best practices* internazionali e locali.

DELEGHE DI GESTIONE DI OICR

In caso di delega dell'attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio dei prodotti gestiti, la SGR verifica che (i) il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili alla SGR ai sensi del Regolamento della Banca d'Italia (ii) il contratto di conferimento dell'incarico contenga clausole tali da evitare possibili elusioni della normativa.

INFORMATIVA

L'informativa sulla remunerazione del personale della SGR è riportata all'interno della relazione di gestione degli OICVM e dei FIA coerentemente con quanto richiesto dal Regolamento della Banca d'Italia sulla gestione collettiva del risparmio.

Il Prospetto dei prodotti gestiti riporta i contenuti essenziali della politica e delle prassi di remunerazione e incentivazione del personale, rinviando al sito *web* della SGR per informazioni aggiornate di dettaglio sulla stessa, inclusi i criteri e le modalità di calcolo delle remunerazioni e degli altri benefici e i soggetti responsabili per la determinazione delle remunerazioni e per l'assegnazione degli altri benefici, nonché la composizione del Comitato per la Remunerazione.

Inoltre, le informazioni aggiornate di dettaglio sulla politica e prassi di remunerazione e incentivazione del personale sono disponibili sul sito *web* della SGR. Una copia cartacea o un diverso supporto durevole contenente tali informazioni sono disponibili per gli investitori, gratuitamente su richiesta.

Conformemente a quanto previsto dal Regolamento della Banca d'Italia, la SGR sottopone all'Assemblea una Relazione annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni.

Infine, la Politica di Remunerazione della SGR è resa disponibile a tutti i dipendenti della Società.

SEZIONE III: REGOLE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CHE HA UN IMPATTO RILEVANTE SUL PROFILO DI RISCHIO DEL GRUPPO, DELLA SGR O DEI PATRIMONI GESTITI

Le vigenti disposizioni normative in materia di remunerazione e incentivazione prevedono che le politiche retributive vengano definite e applicate secondo una logica di proporzionalità correlata al ruolo, al contributo e all'impatto del personale sul profilo di rischio del Gruppo e della SGR.

I criteri da utilizzare al fine di valutare se le attività professionali del personale abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società e dei patrimoni gestiti devono:

- basarsi su una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.);
- tener conto dell'organizzazione interna della SGR, delle caratteristiche, delle dimensioni, della natura, portata e complessità delle altre attività svolte (es. gestioni di portafogli, gestione di fondi pensione), nonché del numero e della dimensione dei patrimoni gestiti;
- tener conto del processo di individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo, svolto a livello di Gruppo.

L'individuazione del Personale Rilevante è effettuata in linea con i principi contenuti nel Regolamento della Banca d'Italia.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile del processo di individuazione del personale che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR e dei patrimoni gestiti.

Il Comitato per la Remunerazione della controllante Eurizon Capital SGR S.p.A. supporta il Consiglio di Amministrazione nei compiti concernenti l'individuazione del personale che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR e dei patrimoni gestiti, in linea con il ruolo e le responsabilità generali di tale Comitato in materia di Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

La Direzione Risorse e Corporate Affairs ha un ruolo propositivo nella definizione dei criteri e del Personale Rilevante, supportata dalla Funzione *Risk Management* e dalla Funzione *Compliance & AML*.

La Funzione *Internal Audit* riscontra anche la corretta attuazione del processo per l'individuazione del Personale Rilevante e la rispondenza alla normativa prevista in materia.

I razionali per l'individuazione del personale che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società ed il relativo elenco sono aggiornati con cadenza annuale, preventivamente alla predisposizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Società. L'aggiornamento del Personale Rilevante invece viene effettuato almeno una volta all'anno e comunque anche in corso d'anno, a fronte di eventuali modifiche alla struttura organizzativa della SGR o alla normativa di riferimento.