



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

Anno 2017

PRINCIPI GENERALI

Le “*Politiche di remunerazione e incentivazione di Eurizon Capital SGR S.p.A.*” (di seguito anche le “Politiche”) sono predisposte sulla base delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo e, per quanto non in contrasto, non disciplinato o più restrittivo, nel rispetto delle disposizioni europee (“Disciplina UCITS” e “Disciplina AIFM”) e nazionali (Regolamento Congiunto Banca d’Italia - CONSOB) che regolamentano il settore del risparmio gestito.

Le Politiche raccolgono, in modo organico e strutturato, i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione relativo a tutto il personale di Eurizon Capital SGR S.p.A. (di seguito anche la “SGR”), i ruoli e le responsabilità degli organi e delle strutture preposti alla sua elaborazione, approvazione e applicazione, nonché i relativi macro processi. Il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR è aggiornato con cadenza almeno annuale.

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della SGR si ispirano ai seguenti principi:

- allineamento dei comportamenti con gli interessi degli azionisti, dei clienti e dei relativi patrimoni gestiti, le strategie di medio e lungo periodo e gli obiettivi aziendali, nell’ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici, e al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;
- merito, al fine di assicurare un accentuato collegamento con la prestazione fornita;
- equità, al fine di stimolare comportamenti virtuosi e armonizzare i trattamenti retributivi;
- sostenibilità, al fine di contenere gli oneri derivanti dall’applicazione delle politiche di remunerazione entro valori compatibili con le strategie di medio e lungo periodo e gli obiettivi annuali;
- proporzionalità in ragione del ruolo ricoperto, così da tenere in considerazione il diverso impatto, rispetto al profilo di rischio, delle diverse fasce di popolazione;
- conformità alle vigenti disposizioni normative.

Le logiche dei sistemi di incentivazione della SGR, coerentemente con le previsioni del Gruppo Intesa Sanpaolo, tengono conto del merito individuale, temperato da vincoli di solidarietà di squadra, premiando i contributi eccellenti con incentivi raffrontabili con i rispettivi mercati di riferimento.

In qualità di gestore “significativo”, la SGR è tenuta all’applicazione di tutti i requisiti più stringenti previsti dalla regolamentazione in materia.

GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

L’*Assemblea dei soci* della SGR (i) stabilisce il compenso dei Consiglieri di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale; (ii) 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 (c.d. *golden parachute*). All’assemblea è inoltre assicurata un’informativa annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche (c.d. *informativa ex post*), disaggregate per ruoli e funzioni.

Il *Consiglio di Amministrazione* definisce e rivede 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.

Il *Comitato per la Remunerazione* ha funzioni propositive e consultive volte a supportare il Consiglio di Amministrazione nelle attività concernenti le remunerazioni. Il 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.

La *Direzione Risorse Umane* coordina il processo di definizione e gestione delle Politiche di remunerazione della SGR, supportando il *Comitato per la Remunerazione*. 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

¹ Gli attuali membri del Comitato per la Remunerazione di Eurizon Capital SGR sono: Daniel Gros (Presidente), Andrea Mora e Fabrizio Gnocchi.

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 insiti soprattutto nella relazione con gli investitori. Annualmente, al termine del ciclo di applicazione delle Politiche, la funzione *Internal Audit* 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.

INDIVIDUAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

In quanto società di gestione del risparmio appartenente ad un gruppo bancario, l'individuazione del “*Personale più rilevante*”, ossia delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o degli OICR gestiti, avviene sia (i) a livello di Gruppo, in applicazione di quanto disposto dalla disciplina bancaria (CRD IV) 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.

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

I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

La SGR ha adottato i seguenti criteri per la definizione di sistemi di incentivazione finalizzati ad ottenere correlazione tra remunerazione, *performance* e rischi:

- la misurazione della *performance* su più dimensioni, declinate dal Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo per allineare i comportamenti a *driver* strategici di medio e lungo periodo, sia quantitative (redditività, crescita, produttività, costo del rischio/sostenibilità) che qualitative (azioni o progetti strategici e qualità manageriali), e, in coerenza con le leve disponibili al ruolo agito, su perimetri differenti (Gruppo/Struttura/Individuo);
- l'utilizzo di meccanismi di selettività al fine di differenziare le migliori *performance* e, tramite questi, riconoscere premi significativamente più elevati rispetto alla media;
- la partecipazione ad un meccanismo strutturato di finanziamento della componente variabile (*bonus pool*) che correla l'ammontare da destinarsi all'incentivazione di tutti i segmenti aziendali all'andamento di un parametro di Gruppo, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria;
- il ricorso al meccanismo di solidarietà tra risultati di Gruppo e della Società, in base al quale la somma dei premi complessivamente erogabili al personale della SGR dipende in parte dalla *performance* complessivamente realizzata dal Gruppo e in parte da quella della SGR, misurata in termini di grado di contribuzione atteso rispetto al Risultato di Gruppo;
- l'attribuzione di premi di riferimento per ruoli e famiglie professionali trasversali al Gruppo, al fine di sostenere l'equità interna;
- il costante confronto dei premi di riferimento adottati dal Gruppo con le prassi di mercato esterno, analizzati per ruolo e/o famiglia professionale;
- rispetto dei c.d. *compliance breach* individuali (provvedimenti disciplinari e sanzioni) come vincolo all'assegnazione del premio;

- la semplicità e chiarezza delle regole, realizzata attraverso la comunicazione ex ante delle medesime e dei meccanismi di funzionamento;
- il continuo confronto con le *best practices* internazionali e locali.

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 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 SGR;
- condizione 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.

Nel rispetto delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo è previsto un limite massimo (cd. "*cap*") della remunerazione variabile rispetto a quella fissa, generalmente pari al 100%, ad eccezione delle (i) Funzioni Aziendali di Controllo cui è fissato in misura pari al 33% e (ii) del "*Personale più rilevante*" di Gruppo e del personale appartenente alla categoria dei gestori della Direzione Investimenti, pari al 200% della remunerazione fissa. 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 in quote di OICR gestiti dalla SGR;
- previsione di un meccanismo di *retention* per le quote di OICR gestiti assegnate;
- previsione di meccanismi di correzione ex post quali le clausole di *malus*;
- previsione di eventuali meccanismi ex post relativamente ai benefici pensionistici discrezionali.

In particolare, per il "*Personale Più Rilevante*" e per la categoria dei gestori è previsto²:

- il differimento del 40% della componente variabile, assegnata in rate su un orizzonte temporale di 3 anni (60%, su un orizzonte temporale di 5 anni in caso di *bonus* significativi relativi al "*Personale più rilevante*");
- l'assegnazione di una quota significativa (pari ad almeno il 50%) in strumenti finanziari, mediante l'assegnazione di quote di OICR gestiti dalla SGR, equamente bilanciate tra retribuzione *up front* e retribuzione differita;
- un periodo di mantenimento (*holding period*) delle quote assegnate di OICR gestiti (due anni per la componente *up front* e almeno 6 mesi per la componente differita).

Ciò posto, la SGR ha definito una soglia di identificazione del c.d. "Bonus Rilevante" (pari ad 80.000 euro) al di sotto della quale gli importi sono liquidati immediatamente (*up front*) e interamente in contanti.

La parte differita è subordinata alla permanenza nel Gruppo al termine del periodo di differimento/alle scadenze previste per la consegna delle quote di OICR gestiti, 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 quote di OICR gestiti possano essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta; (ii) l'attivazione di meccanismi di *claw-back*, ovvero di restituzione di premi già corrisposti, in presenza di accadimenti

² 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.

negativi direttamente ascrivibili a comportamenti della persona che abbiano pregiudicato la sostenibilità dei risultati della Società o dei patrimoni gestiti.

Con specifico riferimento alla categoria 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. Tale sistema prevede un collegamento diretto con l'andamento degli OICR gestiti su un arco temporale triennale tale da considerare, con una specifica formula di ponderazione, le *performance* raggiunte fino a due anni precedenti l'anno solare di riferimento. La valutazione viene effettuata sulla base del livello di *seniority* del gestore e della tipologia di *asset class* gestite dal soggetto. Accanto a tali valutazioni è altresì preso in considerazione il livello di raggiungimento di prestazioni qualitative di tipo discrezionale e/o progettuale, che rafforzano l'orientamento del singolo a obiettivi di lungo termine e verso *performance* sostenibili.

Il Sistema premiante del restante personale non classificato come "*Personale più rilevante*" e non appartenente alla categoria dei gestori prevede la corresponsione interamente *up front* ed in contanti della componente variabile della retribuzione, qualora essa non rappresenti un importo rilevante. Nel caso di premio rilevante, tale importo sarà corrisposto per il 60% *up front* in contanti e per il 40% in un'unica soluzione dopo 2 anni, rimanendo assoggettata a meccanismi di *malus condition* e *clawback*.

Relativamente alle indennità di fine rapporto (c.d. *Severance Pay*), la SGR applica quanto definito a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo. 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 CCNL in merito all'indennità di mancato preavviso, costituiscono i c.d. *golden parachute*, includendo in tale fattispecie anche gli eventuali compensi corrisposti in base ad un patto di non concorrenza stipulato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

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) irreprensibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica dei *compliance breaches*); (iv) allineamento con le *best practices* internazionali e locali.

Nel quadro del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il *Premio Variabile di Risultato* (di seguito PVR), destinato alla generalità dei dipendenti presso le aziende che applicano il CCNL del Credito del Gruppo Intesa-Sanpaolo, tra cui la SGR.

Le finalità del PVR - che si compone di una o più quote, distinte tra (i) Premio base; (ii) Premio aggiuntivo; (iii) Premio di eccellenza - sono:

- riconoscere il contributo di ognuno alla realizzazione del Piano d'Impresa 2014-2017;
- collegare più direttamente la produttività e la redditività realizzata a livello di Gruppo e di Divisione - inclusa Eurizon Capital SGR S.p.A. - alla retribuzione variabile di ogni risorsa, anche in base al ruolo ricoperto in azienda e alla *seniority* raggiunta;
- contribuire a sostenere l'equità interna, con meccanismi di riconoscimento di premi più elevati alle retribuzioni inferiori;
- premiare in modo distintivo il merito individuale.

Il Premio base è destinato a premiare tutti i dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo per il contributo fornito al raggiungimento dei Risultati previsti dal Piano d'Impresa nonché a sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse. Data la finalità "partecipativa", il premio di base è indipendente dall'inquadramento e dal ruolo professionale ricoperto/*seniority* maturata. Il Premio aggiuntivo è finalizzato a riconoscere il contributo fornito "per ruolo" ai risultati della struttura di appartenenza e a contribuire ad una maggiore equità interna in termini di retribuzione totale. Il Premio aggiuntivo è differenziato, per *seniority* e famiglia professionale al fine di valorizzare lo specifico contributo ai risultati di struttura. Il Premio di eccellenza è destinato a premiare il merito individuale e il contributo distintivo ai risultati di squadra.

Nel corso del 2014, in concomitanza al lancio del Piano di Impresa 2014-2017, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha introdotto uno strumento di partecipazione azionaria diffusa per rafforzare l'ingaggio e l'attivazione delle energie dei dipendenti a sostegno del Piano.

Il Piano di Investimento per i dipendenti - LECOIP (*Leveraged Employee Co-Investment Plan*) è stato ispirato ai seguenti principi:

- rafforzamento del senso di appartenenza (*ownership*);
- allineamento ad un orizzonte di medio/lungo periodo coincidente con quello del Piano di Impresa;
- condivisione esplicita della “sfida” rappresentata dal Piano di Impresa mediante una scelta individuale di investimento volontaria e consapevole;
- protezione del risparmio dei dipendenti attraverso uno strumento di investimento efficiente;
- inclusività e coesione di tutti i dipendenti;
- equità, in termini di offerta omogenea del Piano di Investimento all'intera popolazione aziendale.

DELEGHE DI GESTIONE DI OICR

In caso di delega dell'attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio di OICR, 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 Congiunto (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 degli OICR 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. Una copia cartacea o un diverso supporto durevole contenente tali informazioni sono disponibili per gli investitori, gratuitamente su richiesta.

Il KIID contiene altresì una dichiarazione attestante che le informazioni aggiornate di dettaglio sulla politica e prassi di remunerazione e incentivazione del personale sono disponibili sul sito *web* della SGR e che 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 Congiunto, 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.