



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

Anno 2020

## PREMESSA

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 e Incentivazione 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 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 del 5 dicembre 2019”) che regolamentano il settore del risparmio gestito.

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

Le “*Politiche di remunerazione e incentivazione di Eurizon Capital 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, ivi incluso il paniere di OICR da assegnare al personale della Società ai fini del sistema incentivante 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.

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 Presidente<sup>1</sup>. 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

---

<sup>1</sup> Gli attuali membri del Comitato per la Remunerazione di Eurizon Capital SGR sono: Daniel Gros (Presidente), Fabrizio Gnocchi e Federica Seganti.

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* 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:



## 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*<sup>2</sup>;
- *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 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.

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*.

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*)<sup>3</sup>;
- 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.

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

<sup>3</sup> In conformità con la facoltà accordata dall'aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni (“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, Titolo IV – Capitolo 2 della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, adottate in applicazione della Direttiva CRD IV) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 12 novembre 2018

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

### 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* - così come espressi nel *Risk Appetite Framework* del Gruppo Intesa Sanpaolo -, 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il <b>bonus pool</b> 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</li> <li>• il <b>livello di funding del bonus pool</b> a livello di Gruppo (quantum) è definito in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti, corretti per i rischi non finanziari assunti</li> </ul>
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	<b>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE</b> Sistema di incentivazione per tutti i Risk Taker di Gruppo e di quei Risk Taker aziendali e Middle Management non appartenenti alla filiera dei gestori
			<b>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER BUSINESS SEGMENT</b> Sistema Incentivante per il Personale appartenente alla Filiera dei Gestori (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	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
		Malus condition	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
		Claw-back	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 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 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*.

In particolare, sia per il “*Personale Più Rilevante*” che per i percettori di una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato è previsto altresì<sup>4</sup>:

- il differimento dal 40% al 70% della componente variabile, assegnata in rate su un orizzonte temporale da 3 a 5 anni;
- 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 un anno 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 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 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.

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 a condizione che la remunerazione variabile percepita sia pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa.

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 pluriennale tale da considerare a regime, con una specifica formula di ponderazione, le *performance* raggiunte fino a quattro anni precedenti l’anno solare di riferimento. 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.

E’ previsto inoltre un Sistema di Incentivazione annuale specifico per le *Legal Entity* in fase di “*start-up*”<sup>5</sup>.

Tale Sistema è finalizzato a promuovere il raggiungimento degli obiettivi di crescita previsti nel piano aziendale della “*start-up*” per il periodo di tempo necessario alla Società a raggiungere un livello di redditività positiva e/o minima (fino ad un massimo di tre anni consecutivi), in un più ampio quadro di Gruppo in cui sono verificate le condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di sostenibilità.

Ai fini della determinazione dell’incentivo spettante, la *performance* della Società è misurata rispetto alle *milestone* previste dallo specifico piano aziendale pluriennale e, in ogni caso, in termini di miglioramento anno su anno, in coerenza con gli obiettivi di medio-lungo termine che caratterizzano tutti i Sistemi di Incentivazione del Gruppo.

---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Sono considerate assimilabili alle *Legal Entity* in *start-up* quelle per cui sia previsto un piano di “*turn-around*”, per il periodo di tempo necessario alla Società a raggiungere un livello di redditività positiva e/o minima (fino ad un massimo di tre anni consecutivi).

In conformità con il principio di sostenibilità, l'incentivo massimo maturabile è comunque contenuto e compatibile con il contesto economico-finanziario della Società.

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 PVR<sup>6</sup> 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	FINALITA'	MECCANISMO	
POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	<ul style="list-style-type: none"> <li>il <b>PVR pool si attiva</b> solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo sono soddisfatte.</li> <li>il PVR è <b>finanziato dal bonus pool di Gruppo</b> tramite un meccanismo che prevede l'<b>incremento progressivo</b> 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</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li><b>indipendente dall'inquadramento, dal ruolo professionale ricoperto e dalla seniority maturata</b></li> <li>volto a premiare tutti i dipendenti del Gruppo per il contributo fornito a livello collettivo al raggiungimento dei risultati annuali nonché sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse</li> </ul>
ALLOCATION	Distributiva	PREMIO BASE	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>indipendente dall'inquadramento, dal ruolo professionale ricoperto e dalla seniority maturata</b></li> <li>volto a premiare tutti i dipendenti del Gruppo per il contributo fornito a livello collettivo al raggiungimento dei risultati annuali nonché sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse</li> </ul>
	Partecipativa	PREMIO AGGIUNTIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>differenziato per ruolo organizzativo/seniority e filiera professionale</b></li> <li>volto a valorizzare lo specifico contributo ai risultati di Gruppo in funzione della <b>professionalità agita</b></li> </ul>
	Incentivante	PREMIO DI ECCELLENZA	Tale premio è <b>funzione del grado di performance raggiunto</b> 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

Per quanto riguarda la definizione di piani di incentivazione a lungo termine, il Gruppo Intesa Sanpaolo continua a ricercare modalità innovative di motivazione e fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati. In coerenza con i 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.

Tutto ciò ha assunto particolare rilevanza con il lancio del Piano d'Impresa 2018-2021, la realizzazione del quale presuppone l'ingaggio e l'attivazione delle energie di tutte le persone che lavorano nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

<sup>6</sup> 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.

Con riferimento alla popolazione dei *Risk Taker* di Gruppo, che hanno un impatto diretto sui risultati del Gruppo, si è deciso di adottare uno strumento esplicitamente connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa e che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida del nuovo *Business Plan*. Sulla base di questi razionali è stato formulato un Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su condizioni di *performance* e che utilizza un veicolo opzionario denominato POP (*Performance-based Option Plan*).

Per converso, il Gruppo ha ritenuto che un Piano di *Retention* in sostanziale continuità con il LECOIP 2014-2017 sia adatto a sostenere la motivazione dei *Risk Taker* Aziendali, del *Middle Management* e del restante personale, con lo scopo di proseguire nell'opera di rafforzamento dell'identificazione e dello spirito di appartenenza, in coerenza con la cultura organizzativa inclusiva del Gruppo. Alla luce di queste considerazioni è stato strutturato un Piano di *Retention* dedicato al *Middle Management* (non ricompreso nel Piano POP) e al restante personale denominato "*LECOIP 2.0*" che fa leva sulle attuali condizioni di mercato e valorizza l'esperienza maturata.

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) irrepremissibilità 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 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 della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 (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 della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019, 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 del 5 dicembre 2019.

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 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 Umane 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 criteri 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.