Anthilia
Capital Partners
Sgr SpA

Sede legale
C.so di Porta Romana
68
20122 Milano, Italia
Tel. +39 02 97 386 101
Fax. +39 02 97 386 100
anthilia@pec.it
anthilia.it

Via Bertoloni 55
00197 Roma, Italia
Tel. +39 06 454 964 50

Partita IVA, Codice fiscale,
Registro imprese MI 05855780960
R.E.A. N. 1854148
Iscr. Albo SGR n.41, 117 e 10
Cap. soc. € 6.319.342,00 iv

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia
Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Anthilia Holding Srl

Anthilia sgr
Capital Partners

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

PREMESSA 3
SEZIONE I – INQUADRAMENTO E DEFINIZIONI 4
1. Nozione di remunerazione 4
2. Personale e personale più rilevante 6
3. Principio di proporzionalità 7
4. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere 8
SEZIONE II – SOGGETTI COINVOLTI E RELATIVI POTERI E COMPETENZE 9
4. Assemblea dei soci 9
5. Consiglio di Amministrazione 10
6. Collegio Sindacale 12
7. Funzioni di controllo 12
SEZIONE III – STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE 13
8. Remunerazione fissa 14
9. Remunerazione variabile 14
10. Rapporto tra componente fissa e variabile 16
11. Pagamento differito 16
12. Vincolo di investimento della retribuzione variabile 17
13. Sistemi di *malus* sulla retribuzione variabile e meccanismi di *claw back* 18
14. Conclusione del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici 19
SEZIONE IV – DISPOSIZIONI PER SINGOLE CATEGORIE DI PERSONALE 20
SEZIONE V – INFORMATIVA 20
23. Informativa all'Assemblea 20
24. Informativa agli Investitori 20
25. Informativa al personale 21
ALLEGATO 1 - Personale più rilevante 22

PREMESSA

Il presente documento disciplina le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione (la "*Policy*") adottate da Anthilia Capital Partners SGR ("Anthilia" o "SGR" o la "Società") per tutto il personale, in conformità al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del Testo Unico della Finanza" adottato dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 5 dicembre 2019 ("Regolamento Banca d'Italia") da ultimo modificato ed integrato con il provvedimento del 23 dicembre 2022 denominato "*Atto di modifica del regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF*".

La disciplina sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione, contenuta nella Parte 4, Titolo III (artt. 40-45) e nell'Allegato 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori" del Regolamento Banca d'Italia, è emanata ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera c-*bis*), numero 2), del Testo Unico della Finanza ("TUF") e dà attuazione alla Direttiva 2011/61/UE ("Direttiva AIFM") e alla Direttiva 2014/91/UE ("Direttiva UCITS V"), tenendo conto degli orientamenti elaborati dall'ESMA in materia di sane politiche retributive a norma della Direttiva AIFM ("Orientamenti AIFMD")[1] e della Direttiva UCITS V ("Orientamenti UCITS")[2].

In coerenza con i principi di cui all'Allegato 2 al Regolamento Banca d'Italia e con i chiarimenti forniti dall'Autorità di Vigilanza, le disposizioni in tema di politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione si applicano sia al personale che svolge attività di gestione collettiva del risparmio sia al personale impegnato nella prestazione di servizi e attività di investimento[3].

In materia di politiche di remunerazione, il principio guida è dettato dall'art. 41 del Regolamento Banca d'Italia, ai sensi del quale "*I gestori adottano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi e che non incoraggiano un'assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio, il regolamento, lo statuto o altri documenti costitutivi degli OICVM e dei FIA gestiti. La politica di remunerazione e incentivazione è altresì coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti. Le politiche e prassi di remunerazione riguardano sia la componente fissa sia quella variabile della remunerazione*".

Questo principio base è stato sviluppato in una serie di previsioni estremamente articolate che costituiscono la struttura fondante della politica remunerativa e devono essere applicate in base a criteri che ne consentano un'implementazione appropriata.

La presente Policy tiene conto anche di quanto previsto all'art. 5 del Regolamento UE 2088/2019 in tema di *disclosure* in materia di sostenibilità del settore dei servizi finanziari.

Il presente documento rappresenta lo strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine ed è stato redatto con l'obiettivo di creare valore nel tempo, attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata al merito e alla *performance*.

---

[1] "*Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA*" dell'ESMA n. 232 del 3 luglio 2013, come modificato dall'ESMA con gli Orientamenti n. 579 del 14 ottobre 2016.

[2] "*Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM*" dell'ESMA n. 575 del 14 ottobre 2016.

[3] Si è pertanto tenuto conto anche degli orientamenti ESMA/2013/606 del 3 giugno 2013 "*Politiche e prassi retributive (MiFID)*".

In particolare, la *Policy* ha i seguenti obiettivi:

- promuovere il rispetto della legge e dei regolamenti e disincentivare qualsiasi condotta non improntata al rispetto di criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela o che possa comportare eccessive esposizioni a rischi reputazionali;
- allineare il sistema retributivo alla strategia, agli obiettivi e agli interessi della SGR, degli OICR gestiti e degli investitori oltre che alle politiche di prudente gestione del rischio;
- rendere il sistema retributivo compatibile con i livelli di capitale e liquidità della SGR, in modo da non esporre la stessa a rischi finanziari o operativi inopportuni;
- orientare la politica retributiva ai risultati aziendali di medio-lungo periodo;
- prevenire possibili conflitti di interesse che potrebbero portare il personale più rilevante a privilegiare i propri interessi;
- garantire la neutralità rispetto al genere del personale e, pertanto, assicurare, 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;
- accrescere il grado di trasparenza verso azionisti, clienti, dipendenti e Autorità di Vigilanza.

La politica di remunerazione ed incentivazione della SGR viene approvata dall'Assemblea e riesaminata, con periodicità almeno annuale, dal Consiglio di Amministrazione - con il contributo dei consiglieri non esecutivi - che è anche responsabile della sua attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Le funzioni di controllo interno della SGR collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, al fine di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci.

SEZIONE I – INQUADRAMENTO E DEFINIZIONI

1. Nozione di remunerazione

La presente *Policy* si basa sul concetto di "remunerazione", intendendosi per esso ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dalla SGR al proprio personale, direttamente o indirettamente, a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale medesimo.

La remunerazione si suddivide in:

- fissa: pagamenti o benefici che (i) non tengono conto dei risultati della SGR, (ii) hanno natura stabile e irrevocabile, (iii) sono determinati e corrisposti sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – e (iv) non creano incentivi all'assunzione di rischi. Rientrano nel concetto di "remunerazione fissa" eventuali benefici complementari, anch'essi non collegati a *performance* individuali e/o aziendali (c.d. *benefit*, come, ad esempio, indennità speciali per abitazioni, automobili aziendali, coperture assicurative per la salute del dipendente e dei relativi congiunti, programmi di *welfare* aziendale, etc.);
- variabile: pagamenti o benefici supplementari che dipendono dalla *performance* individuale del personale beneficiario, della SGR o degli OICVM/FIA comunque misurata (ad esempio, risultati degli OICR gestiti, risultati complessivi della SGR, etc.) o da altri parametri (ad esempio, periodo di permanenza). Rientrano nel concetto di "remunerazione variabile" eventuali benefici supplementari, anch'essi collegati a *performance* individuali e/o aziendali (ad esempio: *flexible benefit* connessi al raggiungimento di obiettivi predeterminati o alla *performance* della SGR e degli OICR gestiti).

Entrambe le componenti della remunerazione possono comprendere pagamenti in contanti e/o in strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti – e/o altri beni (*fringe benefits*), non direttamente monetari. Tali *benefit* rispettano un principio di equità, in quanto omogenei per ruolo svolto.

Rientrano nel concetto di remunerazione variabile anche:

i) i "*carried interests*[4]", vale a dire le parti di utile di un OICVM o un FIA percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso;

ii) i "benefici pensionistici discrezionali", intendendo per essi quelli accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla SGR per la generalità del personale; la SGR, allo stato, non riconosce benefici pensionistici di tipo discrezionale;

iii) i "*golden parachute*[5]", vale a dire compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica - quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per i quali vengono assegnati - collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti; allo stato attuale, essi si prevedono esclusivamente per gli amministratori che prestano la propria attività professionale per la SGR e per il *Senior Partner* a presidio dell'Area Gestione FIA;

iv) i "*welcome bonus*[6]", ovvero remunerazioni variabili corrisposte in fase di avvio del rapporto di lavoro/di collaborazione.

---

[4] Nella nozione di remunerazione non rientra invece la quota di utile *pro rata* attribuita al personale e derivante da eventuali investimenti nell'OICVM o nel FIA da parte del personale stesso, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione all'OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori.

[5] Rientrano tra i *golden parachute* anche: i) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza eccetto la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; ii) gli importi in cui esso viene raggiunto; iii) l'indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

[6] La remunerazione variabile garantita è eccezionale e può essere riconosciuta solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego.

Sono esclusi dalla nozione di remunerazione variabile:

- i pagamenti o benefici marginali, accordati su base non discrezionale, rientranti in una politica generale, che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

La remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive della presente *Policy* e delle disposizioni vigenti.

2. Personale e personale più rilevante

Rientrano nella nozione di "personale":

- i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- i dipendenti e i collaboratori del gestore;
- gli addetti alle reti distributive esterne.

In particolare, al "personale più rilevante" ("*risk takers*") – intendendo per esso le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o dell'OICVM o del FIA – si applicano regole di remunerazione e incentivazione più rigorose, qualora possano percepire remunerazione variabile.

La SGR è tenuta pertanto ad effettuare un'autovalutazione volta ad identificare il "personale più rilevante", a partire da una ricognizione delle posizioni individuali, finalizzata a valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SGR o degli OICR gestiti. Il processo di valutazione e i suoi esiti sono opportunamente motivati e formalizzati.

La normativa vigente definisce i criteri (responsabilità, ruolo o livello retributivo) e suggerisce i principi con cui identificare il "personale più rilevante".

Coerentemente con quanto previsto dal Regolamento Banca d'Italia, la SGR ha attuato un processo di autovalutazione volto ad identificare il "personale più rilevante", a partire dall'organigramma aggiornato, la cui validazione finale rimane in capo al Consiglio di Amministrazione.

Lo svolgimento di tale processo, affidato al Consigliere Delegato, che si è confrontato in tale ambito con la Funzione di Compliance, si è basato sull'analisi delle singole posizioni individuali con lo scopo di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzioni di rischi rispetto alla SGR e agli OICR gestiti.

Il processo di identificazione è oggetto di riesame almeno annuale, in occasione della periodica revisione della politica di remunerazione della SGR, fatti salvi, oltre ad eventuali modifiche normative, cambiamenti dell'organigramma e/o delle posizioni individuali (come responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative) che potranno richiedere l'effettuazione di ulteriori valutazioni da parte della SGR.

Ai fini dell'individuazione del "personale più rilevante":

- sono state incluse le risorse già identificate come "personale più rilevante" a livello normativo[7];
- sono state analizzate le posizioni individuali sulla base di criteri di rilevanza quantitativa (remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente) e qualitativa (presidio dell'attività di *business* e/o presenza di deleghe operative, responsabilità gestorie o di controllo, livello gerarchico occupato, possibilità di generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale della SGR, degli OICVM o dei FIA, assunzione di rischi specifici).

Il processo di identificazione e valutazione ha portato a definire il perimetro del "personale più rilevante", secondo quanto rappresentato nella tabella allegata alla presente (**Allegato 1**).

Per quanto riguarda l'anno in corso, in particolare, sono stati identificati 29 *risk takers* complessivamente.

3. Principio di proporzionalità

I gestori sono tenuti ad elaborare e attuare politiche e prassi remunerative che siano coerenti con le proprie caratteristiche, le dimensioni proprie e degli OICR gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità dell'attività svolta.

Ciò premesso, si fa presente che la SGR gestisce quattro FIA chiusi riservati, due FIA chiusi non riservati, un ELTIF, cinque OICVM di diritto italiano. La SGR gestisce in delega tre comparti della Sicav lussemburghese Planetarium Fund e la componente di *private debt* del portafoglio di 8a+ Real Italy – ELTIF, istituito da 8a+ Investimenti SGR.

La Società presta inoltre i servizi di gestione di portafogli e di consulenza in materia di investimenti, raggiungendo un patrimonio netto complessivo in gestione e in consulenza di Euro 2,3 miliardi, inferiore alla soglia di significatività di Euro 5 miliardi indicata dal Regolamento Banca d'Italia. È altresì autorizzata alla commercializzazione di OICR di terzi ma, allo stato, tale attività è residuale e riferita unicamente ai comparti gestiti dalla SGR della citata Sicav Lussemburghese.

Da quanto sopra, tenuto altresì conto delle indicazioni date dall'ESMA, si ritiene lecito affermare che, in base al principio di proporzionalità, possano essere disapplicate le disposizioni relative a:

- istituzione del Comitato Remunerazioni; ne consegue che tutte le funzioni che la normativa di riferimento attribuisce a tale Comitato sono rimesse al Consiglio di Amministrazione, che vi provvede in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi;
- corresponsione della remunerazione variabile in strumenti finanziari, nella misura pari ad almeno il 50% e relativo periodo di mantenimento (*retention*);
- applicazione di sistemi di pagamento differito per una quota almeno pari al 40% della remunerazione variabile (60% con riferimento alle aree aziendali con maggior profilo di rischio) con un periodo di differimento minimo di tre-cinque anni. Si precisa che, in coerenza con quanto indicato nel richiamato

[7] L'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia identifica una serie di soggetti che, salvo prova contraria, si considerano "*personale più rilevante*".

Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia, resta fermo il rispetto dei principi contenuti al paragrafo 6.2, punto 4 nei termini meglio rappresentati al successivo art. 11;

– regole in materia di benefici pensionistici discrezionali.

Nell'applicazione dei criteri di proporzionalità, si è tenuto conto di:

1) Dimensioni: gli *asset under management* riferibili ai fondi gestiti, inclusi gli OICVM gestiti in delega, si attestano al di sotto della soglia di significatività di Euro 5 miliardi indicata dal Regolamento Banca d'Italia; si ritiene inoltre che i portafogli gestiti, anche se considerati unitariamente, abbiano una rilevanza sistemica comunque contenuta;

2) Organizzazione interna: né la SGR né gli OICR dalla stessa gestiti sono quotati in mercati regolamentati; la SGR, al 31 dicembre 2023, conta 35 risorse (tra dipendenti e collaboratori, all'interno del personale operativo), presenta un'articolazione organizzativa snella e non ha succursali;

3) Natura, portata e complessità delle attività: per quando riguarda i FIA, si osserva che non fanno ricorso alla leva finanziaria, che la clientela è rappresentata da investitori istituzionali e, infine, per "Anthilia BIT" e "Anthilia BIT III" il periodo di investimento si è concluso. Per "Anthilia BIT IV Co-Investment Fund" è in corso il periodo di investimento, mentre "Anthilia ELTIF Economia Reale Italia" e i nuovi fondi "Anthilia GAP", "Anthilia MUST" e "A-IPO Fund", questi ultimi ancora in fase di sottoscrizione, si è adottata una politica di investimento basata su strategie già implementate dalla SGR (sia *private debt*, sia azionario *small cap* italiano); per quanto riguarda gli OICVM, si evidenzia invece che vengono utilizzati esclusivamente derivati ETD. Infine, i servizi di gestione di portafogli e di consulenza in materia di investimenti e l'attività di commercializzazione di OICR di terzi hanno ad oggi una dimensione contenuta.

4. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

La tematica della parità di genere sta assumendo sempre maggiore rilevanza e sono sempre più numerosi gli interventi normativi che mirano a garantire pari opportunità e equità di trattamento (anche retributivo).

Anthilia è dotata di un sistema retributivo volto ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza e correttezza. Nello specifico, la stessa si impegna a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e *benefit*, a prescindere da elementi di diversità quali genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali.

A tutto il personale sono pertanto garantite le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione in linea con il quadro normativo vigente e con il codice etico adottato dalla SGR.

Anthilia inoltre riconosce che il sistema retributivo è determinato in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, al merito e ai risultati e alla qualità complessiva del contributo apportato alla *performance* aziendale, pertanto:

- assicura la neutralità dei trattamenti retributivi (in misura fissa e variabile) rispetto al genere;
- garantisce a ogni dipendente equità e pari opportunità in termini di avanzamenti di carriera e aumenti retributivi.

Il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

In questo ambito, viene identificato il rapporto fra la remunerazione media, a parità di attività svolta, del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti.

Ove emergano differenze rilevanti, sono documentati i motivi del divario retributivo di genere e adottate le opportune azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

SEZIONE II – SOGGETTI COINVOLTI E RELATIVI POTERI E COMPETENZE

Nel processo volto alla definizione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione assumono rilievo i seguenti organi e funzioni della SGR:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- le Funzioni aziendali di controllo.

4. Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci, ferme restando le competenze alla stessa attribuite ai sensi dello Statuto:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo, del personale nonché dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari ("*stock option*") nonché ogni relativa modifica;
- approva il meccanismo di un eventuale compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*); la Società attribuisce all'Assemblea non solo la definizione dei criteri per la determinazione di tale tipologia di compenso, ma la gestione nel suo complesso (identificazione del personale, quantificazione e limiti).

L'Assemblea approva e adotta la *Policy* su proposta del Consiglio di Amministrazione; l'approvazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

L'Assemblea riceve dal Consiglio di Amministrazione sia un'informativa *ex-ante* sulle politiche di remunerazione[8], sia un'informativa *ex-post*, con periodicità almeno annuale, in merito all'attuazione della *Policy*, con disaggregazione per ruoli e funzioni, là dove necessario o richiesto.

L'Assemblea ordinaria viene altresì portata a conoscenza degli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni aziendali di controllo in materia di remunerazione.

5. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea per la relativa approvazione, mantiene e riesamina, con periodicità almeno annuale, i sistemi di remunerazione e incentivazione per le varie categorie di personale, assicurandone la coerenza con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di breve e lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. In tale ambito, ove ritenuto opportuno, il Consiglio di Amministrazione si avvale di consulenti esterni.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea ed esamina, con periodicità almeno annuale, la *Policy* ed è responsabile della corretta attuazione della stessa.

Il Consiglio di Amministrazione assicura inoltre che la politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata, accessibile all'interno della struttura aziendale e trasmessa all'Assemblea per le deliberazioni alla stessa richieste.

A seguito dell'attuazione delle politiche adottate con la *Policy*, il Consiglio di Amministrazione (i) è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici; (ii) verifica la coerenza della *Policy* rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo della SGR; (iii) valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle *Policy* da sottoporre al vaglio dell'Assemblea e (iv) approva l'informativa per l'Assemblea relativa all'attuazione della *Policy* medesima a cui riferisce annualmente, di norma in occasione della discussione del progetto di bilancio.

Sono altresì assegnate al Consiglio di Amministrazione le seguenti attribuzioni:

- curare la definizione e attuazione del processo di autovalutazione del "personale più rilevante";

[8] L'informativa resa deve evidenziare:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- il controllo svolto sulle politiche di remunerazione;
- 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, in particolare: le variazioni di incidenza della parte variabile della remunerazione su quella fissa rispetto alle regole definite *infra*;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

- individuare e proporre i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri individuati dalla normativa di riferimento tempo per tempo vigente, con facoltà di tener conto della *best practice* di settore, e prendendo in considerazione le posizioni assunte e i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;
- effettuare, ove ritenuto opportuno, analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- proporre modifiche alla *Policy* in caso di variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- analizzare, nell'ambito del riesame periodico, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoporre a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo;
- verificare l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere evidenziando eventuali criticità nell'applicazione della nuova *Policy*.

Come anticipato all'art. 3, la SGR, tenuto conto del principio di proporzionalità, non ha istituito il Comitato Remunerazioni. Le relative funzioni sono pertanto svolte dal Consiglio di Amministrazione che:

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- definisce gli obiettivi di *performance* di natura economica e/o finanziaria al conseguimento dei quali subordinare l'operatività della *Policy* e si esprime, anche sulla base delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
  a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e
  b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR e degli OICR che gestisce e dei relativi investitori.

Ai sensi della presente *Policy*, il Consiglio di Amministrazione inoltre:

- in tema di differimento della retribuzione variabile, approva eventuali deroghe rispetto alle regole stabilite (a condizione che siano ragionevolmente motivate, correlate all'andamento della Società e in applicazione dei criteri di determinazione normalmente adottati) e stabilisce nello specifico l'arco temporale da applicare al differimento in funzione del periodo di detenzione raccomandato per il singolo prodotto o servizio gestito;
- determina il limite massimo della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa per il personale delle funzioni aziendali di controllo, entro il massimo del 30%;

– delibera lo schema di *KPI* individuali che includono i termini di valutazione quali-quantitativi per le diverse categorie di personale come meglio definito alla successiva Sezione IV.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Consiglio di Amministrazione riceve dalle strutture aziendali competenti apposita informativa inerente:

– allo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione nei confronti dei diversi ruoli aziendali, riassumendo i compensi deliberati e i diritti maturati in favore dei destinatari e beneficiari delle predette politiche;

– ai controlli effettuati sull'attuazione delle *Policy* e alle eventuali proposte di modifica delle medesime.

6. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è l'organo avente funzioni di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni normative in tema di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione e dello Statuto; in particolare, esprime il proprio parere in merito alle remunerazioni degli amministratori nelle ipotesi in cui tale parere sia richiesto dalla normativa tempo per tempo vigente.

7. Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali competenti (in particolare le funzioni di controllo di secondo livello di Risk Management e Compliance) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Le funzioni di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa in tema di politiche e prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento. Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

La Funzione di Risk Management valuta la coerenza della struttura della remunerazione variabile rispetto al profilo di rischio della SGR e degli OICR gestiti, assicurando che tenga conto del livello di risorse patrimoniali e della liquidità necessari a far fronte alle attività intraprese, valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi. La Funzione di Risk Management, inoltre, valuta che la componente variabile della remunerazione sia parametrata a indicatori di *performance* della SGR e degli OICVM e dei FIA gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte preferibilmente pluriennale (cd. *ex-ante risk adjustment*).

La Funzione di Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché del Codice Etico adottato dalla SGR, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione di Internal Audit verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale (*ex post*), la rispondenza delle prassi di remunerazione alla *Policy* approvata e alla normativa vigente.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 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.

SEZIONE III – STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

La SGR mira ad attrarre, motivare e mantenere le migliori competenze e si basa su principi sia di equità retributiva tra ruoli similari, sia di differenziazione dei ruoli in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti. Tiene altresì conto delle competenze professionali richieste, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato.

A meno che non sia diversamente disposto, la remunerazione riconosciuta a tutto il personale si articola in una componente fissa e in una componente variabile, definita anche componente di incentivazione.

Sulla base del principio normativo che prevede che il rapporto tra la componente fissa e quella variabile sia opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche del gestore e delle diverse categorie di personale, in particolare di quello rientrante tra il "personale più rilevante", le remunerazioni fisse sono definite in linea con le remunerazioni medie di mercato e in modo tale da riconoscere, anche in assenza di remunerazioni variabili, un adeguato compenso alla singola risorsa.

In osservanza del principio di sostenibilità, la remunerazione variabile del personale è attribuita solo se è effettivamente sostenibile rispetto alla situazione economico-finanziaria e patrimoniale della SGR. Per tale ragione, l'assegnazione della remunerazione variabile dell'intero personale (eccezion fatta per i *carried interest*) è soggetta ai seguenti *gate* aziendali, da verificare annualmente alla chiusura dell'esercizio:

- l'utile lordo ante imposte d'esercizio deve essere almeno pari a euro 250.000, al fine di garantire un minimo ritorno agli azionisti. In tale calcolo, si tiene già conto anche dell'eventuale impatto dell'accantonamento delle componenti variabili a favore del personale. Pertanto, nell'eventualità in cui, scomputando dall'utile lordo ante imposte d'esercizio l'importo previsto di remunerazioni variabili, l'utile lordo stesso risulti inferiore a euro 250.000, le remunerazioni variabili verranno automaticamente riproporzionate e ridotte di conseguenza, al fine di rispettare tale soglia minima;
- il valore del patrimonio di vigilanza deve essere almeno pari al 130% del valore del requisito minimo applicabile sulla base della normativa vigente;

Il pacchetto retributivo che la SGR mette a disposizione del proprio personale è bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle componenti di seguito indicate:

(a) remunerazione fissa;

(b) remunerazione variabile (anche ai fini di *retention* e *attraction*), inclusi piani di *flexible benefit*, sia per il personale identificato come "personale più rilevante" sia per il restante personale, e *golden parachute*

per gli amministratori che prestano la propria attività professionale in SGR nonché per il *Senior Partner* a presidio dell'Area Gestione FIA.

8. Remunerazione fissa

La componente fissa comprende la retribuzione annua lorda (RAL) e i *benefit*, comuni a tutti i dipendenti (buoni pasto) o diversificati a seconda dell'inquadramento (coperture assicurative) o di particolari necessità (auto aziendale, alloggio).

La componente fissa è determinata in considerazione del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, oltre che dell'esperienza e della competenza maturata dalla singola risorsa.

Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla risorsa, la cui posizione è definita in base al ruolo, al contributo richiesto, al livello nell'organizzazione e al profilo atteso in termini di capacità ed esperienze.

La rilevanza della componente fissa all'interno della remunerazione complessiva è determinata a un livello tale da ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio e da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

A tutto il personale dipendente è applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del Terziario, Distribuzione e Servizi.

9. Remunerazione variabile

La componente variabile della retribuzione mira a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel medio-lungo periodo della SGR e i risultati individuali ottenuti dal personale.

La remunerazione variabile si sostanzia in *bonus*, consistenti in erogazioni *una tantum* alle risorse che si sono distinte per prestazioni di significativo rilievo, in ottica di motivazione e di *retention*.

Il sistema di incentivazione non deve indurre comportamenti di rischio eccessivi per la SGR e per i fondi gestiti e, a questo riguardo, le prestazioni individuali sono soggette ad una adeguata valutazione prima del pagamento della remunerazione variabile e a meccanismi di differimento e di correzione *ex post* (*malus e claw black*).

Nei casi in cui, come meglio specificato *infra*, è prevista la corresponsione di una componente variabile basata su *KPI* individuali - i quali, oltre a quelli descritti successivamente per ciascuna categoria professionale, possono essere integrati anche da obiettivi legati a criteri *ESG* (*Environmental, Social and Governance*) - i criteri su cui si basano le valutazioni sono chiari e predeterminati, l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato e, ove necessario, la valutazione dei risultati è eseguita lungo un periodo di tempo appropriato al ciclo di vita e/o di investimento degli OICVM e dei FIA gestiti. Tali valutazioni sono formalizzate per ciascun dipendente dal Consigliere Delegato con il supporto dei responsabili di unità operativa.

Per quanto riguarda invece il "personale più rilevante" che non si occupa della gestione di OICR, il periodo di valutazione della *performance* considerato ai fini della determinazione della componente variabile è almeno annuale.

Ai fini dell'allocazione e dell'attribuzione della componente variabile, la SGR tiene conto dei rischi generati per la SGR e per gli OICVM e i FIA gestiti nonché, per i servizi di gestione di portafogli e consulenza in materia di investimenti, 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 della singola risorsa. Eventuali rischi di sostenibilità o parametri ESG (*Environmental, Social and Governance*) saranno tenuti in considerazione qualora previsto dalle politiche di investimenti dei singoli fondi gestiti ovvero relative alla prestazione del servizio di gestione di portafogli e del servizio di consulenza in materia di investimenti.

Tutte le prestazioni individuali sono sottoposte a meccanismi di correzione *ex-post* applicabili prima del pagamento dell'eventuale quota differita (*malus clause*) e in determinati casi anche dopo il pagamento (*claw-back clause*), finalizzati a riflettere i livelli di *performance* della SGR e degli OICR al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi. Si precisa che qualsiasi importo erogato potrà essere oggetto di *claw-back* se la prestazione in oggetto dovesse risultare realizzata mediante un comportamento viziato da dolo o colpa grave del personale, per quanto legalmente applicabile.

È fatto esplicito divieto a tutto il personale di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione (*hedging strategies*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione e incentivazione adottati dalla SGR. In tale ambito, la SGR chiede al personale interessato di attestare periodicamente che non si avvalga di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione.

È inoltre possibile subordinare l'attribuzione dell'eventuale parte variabile a specifici obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale), a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

La quantificazione della componente variabile si basa sul raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali quantitativi e qualitativi che, nel caso di gestori di OICVM e FIA, è in parte parametrizzata a indicatori di misurazione della *performance* che tengano conto del livello di rischio assunto. Si rinvia in proposito alla successiva Sezione IV.

Infine, si precisa che l'erogazione della remunerazione variabile, sia *up-front* sia differita, ad eccezione dei *golden parachute,* è condizionata alla permanenza del rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) e/o della carica con la SGR alla data di liquidazione della componente variabile. Con particolare riferimento al requisito della permanenza del rapporto di lavoro subordinato, si precisa che, alla data di pagamento, il dipendente non dovrà essere in preavviso (né dovuto a licenziamento, né dovuto a dimissioni) e non dovrà essere pendente nei suoi confronti una procedura disciplinare che si concluda poi con il licenziamento.

10. Rapporto tra componente fissa e variabile

La SGR ha stabilito dei limiti all'incidenza della parte variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, in modo sufficientemente granulare per categorie di personale.

[*omissis..*]

Va precisato che, in linea con le previsioni riportate nel Regolamento Banca d'Italia, nel rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non sono incluse le parti di utile di un OICVM o di un FIA percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso (*carried interest).*

[*omissis..*]

Deroghe rispetto a quanto stabilito, ove possano essere ragionevolmente motivate, correlate all'andamento particolarmente positivo della Società e in applicazione dei criteri di determinazione normalmente adottati, devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione e portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'Assemblea e del Collegio Sindacale.

11. Pagamento differito

Fermo restando che la Società, tenuto conto del principio di proporzionalità sopra richiamato, non applica le previsioni di cui al Paragrafo 6.2, punto 4 dell'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia, al fine di dare attuazione ai princìpi ivi contenuti, il Consiglio di Amministrazione ha definito di dotarsi comunque di meccanismi di differimento della componente variabile eventualmente maturata, nei termini di seguito rappresentati.

I meccanismi di differimento da applicare alla componente variabile della retribuzione sono stati definiti tenendo in debito conto le peculiarità del modello imprenditoriale di Anthilia, caratterizzato da un totale coinvolgimento dei *partner* professionali nella gestione della Società[9].

Tutto ciò premesso, sono stati definiti i seguenti meccanismi di differimento, calibrati sul valore assoluto della remunerazione variabile del singolo beneficiario maturata nell'anno di competenza:

(i) in caso di remunerazione variabile fino a Euro 40.000 lordi, non è applicato alcun meccanismo di differimento e l'intera componente variabile dovuta è corrisposta *up-front,* entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio rilevante e comunque successivamente all'approvazione del relativo bilancio;

(ii) in caso di remunerazione variabile superiore a Euro 40.000 lordi e fino a Euro 200.000 lordi, il pagamento avviene come segue:

- 60% *up-front,* entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio rilevante e comunque successivamente all'approvazione del relativo bilancio;
- 40% con un differimento di tre anni, come segue: 15% dopo un anno, 15% dopo due anni, 10% dopo tre anni;

[9] Si precisa al riguardo che dei 29 soggetti identificati come *risk takers*, 22 sono potenzialmente percettori di una remunerazione variabile e, di essi, 11 sono anche *partner* della Società.

(iii) in caso di remunerazione variabile superiore a Euro 200.000, il pagamento avviene come segue:

- 40% *up-front*, entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio rilevante e comunque successivamente all'approvazione del relativo bilancio;
- 60% con un differimento di tre anni, come segue: 20% dopo un anno, 20% dopo due anni, 20% dopo tre anni;

Ai fini del calcolo delle soglie di cui sopra, si tiene in considerazione la complessiva remunerazione variabile del singolo beneficiario nell'anno di competenza, inclusi eventuali *golden parachute, welcome bonus* e *flexible benefit.*

I *flexible benefit*, ove presenti, non potranno superare per ciascun anno un valore complessivo netto pari al maggiore tra Euro 40.000 ed il 50% della componente fissa della retribuzione. Eventuali pagamenti differiti potranno essere liquidati sotto forma di *flexible benefit.*

Le quote differite della componente variabile non sono riconosciute al singolo beneficiario, in tutto o in parte, in caso di attivazione di clausole di *malus* e *claw back,* come descritte successivamente.

La remunerazione variabile differita è soggetta alle politiche di remunerazione dell'anno a cui la componente variabile si riferisce (es: la quota differita del *bonus* annuale 2024, è soggetta alle regole delle politiche di remunerazione vigenti per l'anno 2024).

Anche per l'erogazione della parte di remunerazione variabile eventualmente differita resta ferma la necessità di verificare il rispetto dei *gate* aziendali descritti nel paragrafo introduttivo della presente Sezione III, con riferimento alla chiusura dell'esercizio precedente a quello in cui avviene il pagamento della quota differita. In caso di mancato raggiungimento dei *gate,* il ciclo di differimento è sospeso e torna a decorrere dal primo anno in cui sono raggiunti i *gate,* fatto salvo quanto specificato al successivo art. 13.

12. Vincolo di investimento della retribuzione variabile

Sebbene sulla base degli esiti del processo di autovalutazione in merito all'applicazione del principio di proporzionalità la SGR ritenga di poter derogare alle regole più stringenti previste dal Regolamento Banca d'Italia, la stessa ha prudenzialmente deciso di adottare le previsioni di seguito descritte. In particolare, per i soggetti che sono direttamente coinvolti nel processo di gestione degli OICVM e al Responsabile dell'Area Wealth Management si prevede che la quota di componente variabile al netto dei *flexible benefit* sia soggetta a vincolo di investimento per una quota pari al 40% (al netto della tassazione applicabile) dell'ammontare che supera il valore della remunerazione fissa. Nello specifico, nel caso in cui la componente variabile risulti superiore alla remunerazione fissa, è previsto che la quota eccedente sia investita per almeno il 40% in azioni o quote degli OICVM gestiti dalla Società.

È stato inoltre definito che alla remunerazione rappresentata da OICVM si applichi un periodo di mantenimento ("*retention period*") di un anno, inteso come il periodo in cui la remunerazione già riconosciuta ed erogata sotto forma di strumenti finanziari non può essere ceduta.

13. Sistemi di *malus* sulla retribuzione variabile e meccanismi di *claw back*

La componente variabile della remunerazione di tutto il personale è soggetta a meccanismi di correzione *ex post* (*ex post risk adjustment*) di *malus* e *claw back*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* della SGR, degli OICVM e dei FIA al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché a tenere conto dei comportamenti individuali dei singoli beneficiari.

Le clausole di *malus* sono meccanismi che operano durante il periodo del differimento, quindi, prima dell'effettiva corresponsione della parte di remunerazione variabile a cui si applicano, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi o azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per il rischio e livello di capitale.

La verifica del rischio *ex post* si basa sugli stessi obiettivi identificati per il contenimento dei rischi *ex ante*; qualora negli esercizi di differimento non vengano rispettate le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante, la liquidazione della relativa remunerazione variabile differita viene rinviata al primo esercizio in cui tali condizioni sono rispettate.

L'applicazione dei *gate* aziendali descritti nel paragrafo introduttivo della presente Sezione III costituisce un potenziale meccanismo di *malus*, le cui conseguenze sono illustrate all'art. 11. Qualora il valore del patrimonio di vigilanza fosse pari o inferiore al 120% del valore del requisito minimo applicabile sulla base della normativa vigente, non solo il ciclo di differimento è sospeso, ma l'eventuale quota differita prevista in pagamento per quell'anno per i beneficiari è definitivamente ridotta del 30%.

Le clausole di *claw-back* sono invece previsioni che consentono la restituzione, a favore della Società, da parte del beneficiario, di tutta o parte della remunerazione variabile a quest'ultimo già liquidata e operano sia per i pagamenti *up-front* sia per quelli oggetto di differimento.

È soggetta a *claw-back* la componente di remunerazione variabile (in tutto o in parte) dei soggetti che hanno determinato o concorso a determinare:

- comportamenti dolosi o gravemente colposi da cui è derivata una perdita rilevante per la SGR;
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR.

In sede di erogazione della remunerazione variabile, il Consiglio di Amministrazione può prevedere meccanismi di *claw-back* con la restituzione di quanto o parte di quanto pagato fino ad un periodo massimo di 3 (tre) anni antecedenti la data di contestazione del comportamento.

In generale, la SGR non compenserà le riduzioni derivanti dall'applicazione dei meccanismi di correzione attribuendo o erogando un importo maggiore di remunerazione variabile rispetto a quanto stabilito *ex-ante*; l'aumento della componente variabile della remunerazione può avvenire negli anni successivi solo se giustificato dai risultati finanziari conseguiti dalla Società.

14. Conclusione del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici

La politica pensionistica e di fine del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine del gestore e dei fondi che gestisce.

A tutto il personale dipendente è riconosciuto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa in tema di rapporti di lavoro, mentre non è previsto il riconoscimento di benefici pensionistici discrezionali[10].

Con riferimento al "personale più rilevante", gli eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. *golden parachute*) sono collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti, in linea con quanto previsto per la componente variabile della remunerazione. Ai *golden parachute* si applicano altresì il pagamento differito di cui all'art. 11, il vincolo di investimento di cui all'art. 12 nonché i sistemi di *malus* e meccanismi di *claw back* di cui all'art. 13.

Tali compensi sono approvati dall'Assemblea dei soci tenendo tra l'altro conto della durata del rapporto di lavoro o della carica, delle motivazioni della cessazione, del ruolo e della posizione ricoperti dal "personale più rilevante", salva comunque la valutazione di ciascun singolo caso; sono inoltre soggetti integralmente alla presente *Policy*.

Con particolare riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione che prestano la propria attività professionale in SGR ed al *Senior Partner* a presidio dell'Area Gestione FIA, l'Assemblea ha approvato, in data 27 aprile 2021, il meccanismo di *golden parachute* di cui agli artt. 15 e 19.

Tali eventuali compensi riflettono i risultati effettivi e duraturi forniti e/o le posizioni ricoperte nel tempo. Tali risultati vengono annualmente registrati tramite il monitoraggio dei KPI individuali, come formalizzati nelle specifiche schede individuali predisposte dalla Società, e sono concepiti in modo da non ricompensare gli insuccessi.

A tal fine sono stati individuati, per la definizione di tali compensi, i seguenti principi guida:

- correlazione con le *performance*, individuali e aziendali, relative alla permanenza nella carica;
- coerenza con le *best practices* internazionali e nazionali; ed
- applicazione dei sistemi di correzione *ex post*.

Dall'applicazione dei principi di cui sopra sono esclusi i "*golden parachute*" pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino le specifiche condizioni previste dal Regolamento Banca d'Italia[11].

[10] I versamenti della SGR al fondo pensione aperto a contribuzione definita non rientrano nell'ambito dei benefici pensionistici discrezionali.

[11] In particolare, a condizione che i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) siano di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedano clausole di *claw-back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

Non sono considerati "*golden parachute*" gli incentivi agli esodi – connessi anche con operazioni straordinarie o ristrutturazioni aziendali – riconosciuti al personale diverso da quello più rilevante, purché rispettino le specifiche condizioni previste dal Regolamento Banca d'Italia[12].

SEZIONE IV – DISPOSIZIONI PER SINGOLE CATEGORIE DI PERSONALE

[*omissis..*]

SEZIONE V – INFORMATIVA

La SGR, fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, comunica le informazioni relative alla politica retributiva adottata in modo chiaro e facilmente comprensibile a tutte le parti interessate.

23. Informativa all'Assemblea

A beneficio dell'Assemblea deve essere predisposta almeno annualmente una relazione che presenta almeno due sezioni:

- la prima, relativa all'informativa *ex-ante*, descrive la politica di remunerazione della SGR con riferimento almeno all'esercizio successivo nonché le modalità attuative di detta politica. Tale tipologia di informativa dovrebbe evidenziare le modifiche significative intervenute rispetto alla politica di remunerazione applicata nell'esercizio di riferimento;
- la seconda, relativa all'informativa *ex-post*, è finalizzata ad assicurare adeguata reportistica in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione – con particolare riguardo alle componenti variabili – al fine di evidenziarne la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti, fornendo eventualmente anche informazioni di tipo statistico sull'evoluzione delle dinamiche retributive rispetto al trend del settore.

24. Informativa agli Investitori

A beneficio degli investitori, la relazione annuale dei fondi di diritto italiano gestiti dalla SGR riporta una serie di informazioni tra cui la remunerazione totale suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dalla

[12] In particolare, a condizione che i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producano effetti distorsivi *ex-ante* sui comportamenti del personale; iv) prevedano clausole di *claw-back* e coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

SGR al suo personale; il numero dei beneficiari; la remunerazione totale, suddivisa nella componente fissa e variabile, del personale coinvolto nella gestione delle attività del FIA; l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di personale più rilevante; informazioni relative alle modalità di calcolo della remunerazione; gli esiti del riesame periodico svolto dall'organo con funzione di supervisione strategica, nonché le eventuali irregolarità riscontrate; le eventuali modifiche sostanziali rispetto alla politica di remunerazione adottata[13].

25. Informativa al personale

A beneficio delle strutture interne, i principi generali della politica retributiva devono essere accessibili ai destinatari cui si applicano.

Il personale deve essere informato in anticipo dei criteri che saranno utilizzati per determinarne la rispettiva remunerazione.

Il personale della SGR ha accesso, oltre alle informazioni contenute nei rendiconti di gestione degli OICR, anche alla presente *Policy* che è resa disponibile internamente attraverso la pubblicazione nell'intranet aziendale.

Il processo di valutazione del personale e l'applicazione dei principi previsti nella *Policy* devono essere adeguatamente documentati e trasparenti.

[13] Per i FIA anche il *carried interest* corrisposto dal FIA stesso.

ALLEGATO 1 - Personale più rilevante

[*omissis..*]