

ZENIT SGR SPA

**POLITICHE E PRASSI DI
REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE**

Assemblea ordinaria dei Soci 20 gennaio 2021

Sommario

Premessa.....	3
Criterio di proporzionalità (art. 43 del Provvedimento)	3
PARTE I.....	5
DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
1.1 Obiettivi.....	5
1.2 Destinatari.....	5
1.3 Entrata in vigore.....	5
1.4 Modifiche	5
2 Definizioni	6
3 Ruoli e responsabilità.....	6
3.1 Assemblea dei soci.....	6
3.2 Consiglio di Amministrazione.....	7
3.3 Funzioni aziendali di controllo	7
3.4 Flussi informativi.....	8
PARTE II	10
LA POLITICA DI REMUNERAZIONE	10
4. Identificazione del “personale più rilevante” (allegato n. 2, punto 3 R.C.)	10
5. Rapporto tra componente fissa e componente variabile, qualora prevista.....	10
5.1. Remunerazione dei consiglieri non esecutivi e dei sindaci.....	10
5.2. Remunerazione dei consiglieri esecutivi.....	11
5.3. Remunerazione dei responsabili delle unità organizzative	11
5.4. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo.....	11
6. Individuazione della percentuale soggetta a sistemi di pagamento differito ed applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw back</i>	11
7. Condizione per accedere alla componente variabile.....	12
8. Definizione della componente variabile del personale “più rilevante”	12
9. Altre forme di remunerazione con componente variabile e di trattamenti pensionistici discrezionali o clausole di <i>golden parachute</i>	13
10. Funzioni aziendali competenti in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione	13
11. Personale non rilevante	14
11.1. Personale non rilevante con componente variabile opportunamente bilanciata rispetto alla componente fissa.....	14
11.2. Personale non rilevante senza componente variabile.....	14

Premessa

Il presente documento contiene le "Politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione" (di seguito, la "Policy") del personale di Zenit SGR S.p.A. (di seguito, la "Sgr" o la "Società") coinvolto nella gestione di fondi di investimento alternativi ("FIA") e dei fondi comuni aperti armonizzati ("OICVM"). La Policy è stata predisposta sulla base della disciplina contenuta negli artt. da 40 a 45 del Provvedimento della banca d'Italia del 5 dicembre 2019 (d'ora innanzi il Provvedimento) e nell'allegato 2 allo stesso.

Il presente documento tiene altresì conto della comunicazione Banca d'Italia del 25 marzo 2019 sempre avente ad oggetto politiche e prassi di remunerazione.

Criterio di proporzionalità (art. 43 del Provvedimento)

Con specifico riferimento alla politica di remunerazione del Personale Più Rilevante, in applicazione del principio di proporzionalità, come richiamato dal paragrafo 4 dell'allegato II al Provvedimento, e in particolare, in ragione degli elementi specifici che caratterizzano il caso di specie, nonché delle proprie caratteristiche, dimensione propria e dei prodotti gestiti (OICVM e FIA), organizzazione interna, natura portata e complessità delle attività, la Società ha ritenuto di:

- non istituire il comitato delle remunerazioni;
- non applicare le regole previste nel paragrafo 6.2, punto 3) – parte della componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari -;
- non applicare tutte le regole previste nel paragrafo 6.2, punto 4) – parte della componente variabile con pagamento differito nel tempo -;
- non applicare le regole previste nel paragrafo 7.1 – benefici pensionistici discrezionali.

A tal fine, la Società – facendo riferimento a quanto previsto negli "Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA" emanati dall'ESMA (*European Securities and Markets Authority*) il 3 luglio 2013 e a quanto previsto negli "Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM" il 14 ottobre 2016, nonché in alcuni documenti predisposti dall'Associazione di categoria (anche sulla base della posizione di Autorità di Paesi dell'UE) – ha effettuato la propria valutazione sulla base dei seguenti parametri:

1. soglia di patrimonio gestito: il patrimonio complessivamente gestito dal Gestore (FIA, OICVM e altri servizi di investimento) è inferiore a Euro 1 miliardo, risultando pertanto al di sotto della soglia (5 miliardi di euro) per cui si reputa appropriata l'integrale applicazione delle regole sulla remunerazione variabile del Personale Più Rilevante;
2. ulteriori criteri relativi a:
 - (a) dimensioni: le dimensioni della Società risultano modeste (la struttura si compone di un numero di dipendenti inferiore alle 30 unità); inoltre la Società non ha alcuna succursale italiana ed estera;
 - (b) organizzazione interna: l'organizzazione interna non è complessa; infatti, la SGR non è quotata in un mercato regolamentato, il FIA e gli OICVM non sono quotati su un mercato regolamentato né sono negoziati in altri mercati.;
 - (c) natura, portata e complessità delle attività: la SGR ha reputato che la propria attività ed i prodotti gestiti (FIA ed OICVM) sono caratterizzati da un profilo di complessità contenuto. In particolare, oltre alla gestione del patrimonio e dei rischi degli OICR nonché all'amministrazione e commercializzazione di OICR, la SGR presta esclusivamente i servizi di investimento di gestione di portafogli e consulenza in materia di investimenti. Quanto al FIA

gestito, si tratta di un FIA chiuso mobiliare avente per oggetto l'investimento in via prevalente in strumenti finanziari di debito emessi da società italiane non quotate di piccole e medie dimensioni (minibond e cambiali finanziarie), in relazione a cui non sono implementate strategie di investimento complesse, la cui gestione e commercializzazione si contestualizzano esclusivamente nella giurisdizione italiana. La SGR gestisce altresì OICVM, senza implementare strategie di investimento complesso. Inoltre, la SGR non ha conferito a terzi deleghe di gestione del patrimonio.

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente Policy viene fatto rinvio alle disposizioni contenute nel Provvedimento.

La Policy è accessibile a tutto il personale nell'ambito del manuale delle procedure aziendali.

La Policy si articola in due parti: (i) la Parte I, che contiene le disposizioni generali concernenti l'oggetto della Policy, la sua entrata in vigore, l'eventuale modifica della stessa e il ruolo degli organi sociali e delle funzioni di controllo; e (ii) la Parte II, che definisce in particolare la politica di remunerazione del Personale Più Rilevante ai sensi delle previsioni del Regolamento Congiunto, nell'ottica di garantirne la compatibilità con gli obiettivi, i valori, la strategia e la politica di prudente gestione del rischio della Società.

PARTE I

DISPOSIZIONI GENERALI

1.1 Obiettivi

Il presente documento disciplina “Le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione” della Sgr in ottemperanza alla normativa vigente.

La *Policy* definisce:

- i principi adottati e le scelte operate in applicazione del criterio di proporzionalità;
- il sistema di remunerazione e incentivazione;
- il sistema di classificazione dei soggetti aziendali per l'individuazione del c.d. “personale più rilevante” coinvolto nella gestione del FIA e degli OICVM;
- i flussi informativi interni ed esterni.

1.2 Destinatari

La presente *Policy* viene diffusa alla struttura della Sgr ed ha contenuto normativo per tutto il personale, con particolare riferimento al c.d. “personale più rilevante”.

1.3 Entrata in vigore

La presente *Policy* è approvata dall'Assemblea dei Soci del 29 giugno 2017 ed avrà efficacia con decorrenza 1° gennaio 2018. Disciplinerà le remunerazioni erogate a far data dal 1° gennaio 2018, incluse quelle riferite a prestazioni di lavoro rese a partire dal 1° luglio 2017.

La presente *Policy* è stata successivamente modificata, introducendo alcune specifiche, rispettivamente dall'Assemblea dei Soci del 18 dicembre 2017, del 7 maggio 2019, del 20 luglio 2020 e del 20 gennaio 2021.

La presente *Policy* sostituisce le precedenti *policy* aziendali in tema di remunerazione ed incentivazione.

1.4 Modifiche

La presente *Policy* può essere modificata soltanto per iscritto, con la deliberazione favorevole del Consiglio di Amministrazione e l'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società potrà apportare modifiche che si rendano opportune per esigenze gestionali o che rivestano carattere di urgenza. Le modifiche così apportate alla presente *Policy* dovranno essere sottoposte a ratifica nella prima Assemblea ordinaria successiva.

Le eventuali modifiche che dovessero essere apportate alla disciplina normativa e regolamentare in materia di politiche e prassi di remunerazione di tempo in tempo vigente e applicabile alla SGR si intenderanno incorporate (tenuto conto del principio di proporzionalità) nella presente *Policy*, che sarà da considerarsi modificata di conseguenza. Le modifiche così apportate alla presente *Policy* dovranno essere sottoposte a ratifica nella prima Assemblea ordinaria successiva.

2 Definizioni

Ai fini della presente *Policy*, sono adottate – in coerenza con il quadro normativo di riferimento – le seguenti definizioni:

- *Funzioni aziendali di controllo*: Revisione Interna, *Compliance*, Gestione del Rischio.
- *Personale*: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e i collaboratori della Sgr, gli addetti alle reti distributive esterne.
- *Personale più rilevante*: i) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, in funzione della sua struttura giuridica quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, i *partners* esecutivi e non; ii) direttore generale e responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; iii) personale delle funzioni aziendali di controllo; iv) altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti. Per individuare questi soggetti i gestori fissano idonei criteri di rilevanza, quali ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale degli OICVM e dei FIA e del gestore nel suo complesso; v) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate, se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICR gestiti.
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari-ivi compresi quote o azioni dell'OICVM o del FIA gestito- o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale stesso.
- *Remunerazione variabile*: ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro. Rientrano nella definizione di remunerazione variabile anche:
 - i *carried interests*, vale a dire le parti di utile di un OICVM o di un FIA percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso;
 - i benefici pensionistici discrezionali, intendendo per tali quelli accordati dal gestore a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall'ente per la generalità del personale.

3 Ruoli e responsabilità

Di seguito è illustrato il ruolo dei principali attori coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica del sistema di remunerazione e incentivazione.

3.1 Assemblea dei soci

Ai sensi dell'art. 8 dello Statuto, l'assemblea ordinaria, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione, approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- piani basati su strumenti finanziari (a titolo esemplificativo *stock-option*);
- i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (*golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

3.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio è responsabile della corretta attuazione delle politiche di remunerazione e, in particolare, assicura che i sistemi retributivi siano coerenti con le scelte complessive della Sgr in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Il Consiglio svolge inoltre i compiti allo stesso attribuiti dalla normativa in materia di politiche di remunerazioni di tempo in tempo applicabile alla Società.

Ai sensi dell'art. 8 dello Statuto spetta, infatti, al Consiglio di Amministrazione il riesame, con periodicità almeno annuale, delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione assolve, con il contributo degli Amministratori indipendenti, ai compiti attribuiti dalla normativa applicabile al comitato remunerazioni (art. 44 del Provvedimento).

3.3 Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare adeguatezza e rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate ai riferimenti normativi in materia, nonché verificarne il 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 delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Per lo svolgimento di tale verifica la Sgr può avvalersi anche di soggetti esterni – secondo quanto stabilito nelle disposizioni di Vigilanza sul sistema dei controlli interni – purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Compliance

La Funzione di *Compliance* verifica, tra l'altro, che la presente *Policy* sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili al gestore, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione di *Compliance* riferisce agli Organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive.

La Funzione di *Compliance*, effettua un'azione di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione, per assicurarne la conformità e la rispondenza al quadro normativo.

Riferisce agli Organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive.

Gestione del rischio

La funzione Gestione del rischio valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore, eventualmente analizzando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi.

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione, fornendo valutazioni di coerenza con la propensione di rischio del Gestore e di rispetto dei vincoli di capitale e di liquidità.

Contribuisce ad assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti, secondo le metodologie in uso presso il Gestore.

Riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

Revisione interna

La Revisione interna verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 27 marzo 2019, ha stabilito di non istituire la funzione di revisione interna; l'attività di verifica viene svolta direttamente dal Consiglio.

3.4 Flussi informativi

Il processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione è volto ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema retributivo prescelto.

Pertanto, devono essere assicurati i seguenti flussi informativi:

Assemblea dei Soci

Informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, tesa a far comprendere:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi;
- la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- la conformità alla normativa applicabile;

- le eventuali variazioni rispetto ai sistemi già approvati;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

A questi fini, la Sgr fornisce *annualmente* all'Assemblea un'informativa sulle modalità con cui è stata attuata la *Policy*, disaggregate per ruoli e funzioni (a titolo esemplificativo, amministratori con incarichi esecutivi, amministratori con particolari incarichi, alti dirigenti, organi con funzioni di controllo).

Pubblico

Nella relazione di gestione dell'OICVM e del FIA si riporta, tra l'altro, la remunerazione totale, suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dalla Sgr al suo personale coinvolto nella gestione del prodotto, il numero dei beneficiari, nonché il *carried interest* corrisposto dal FIA (ove applicabile) e l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di Personale più Rilevante. La relazione di gestione è disponibile sul sito internet della Sgr.

PARTE II

LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

4. Identificazione del “personale più rilevante” (allegato n. 2, punto 3 R.C.)

Conformemente alle indicazioni che si traggono dal R.C., il “personale più rilevante”, secondo la struttura organizzativa di cui si è dotata la società, è individuato nei componenti del Consiglio di Amministrazione (nei suoi membri esecutivi e non esecutivi) in quanto preposti ad organo che opera con funzioni di supervisione strategica e di gestione del gestore.

Inoltre, rientrano nella definizione di “personale più rilevante”, anche i responsabili delle unità organizzative, attualmente identificati in:

- responsabile dell'unità organizzativa Operations;
- responsabile dell'unità organizzativa Bilancio e controllo di gestione;
- responsabile dell'unità organizzativa Investimenti e Consulenza;
- responsabile dell'unità organizzativa Investimenti MiniBond;
- responsabile dell'unità organizzativa Sviluppo commerciale;
- responsabile della funzione Antiriciclaggio.

Infine, si considera “personale più rilevante” il personale che ha la responsabilità delle funzioni aziendali di controllo:

- responsabile della funzione Revisione interna;
- responsabile della funzione *Compliance*;
- responsabile della funzione Gestione del Rischio.

Non vi sono altri soggetti che, individualmente o collettivamente, ricoprono posizioni organizzative tali da consentire l'assunzione di rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM o i FIA gestiti (definizione al punto iv) del paragrafo 3).

Non sono stati individuati altri soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICVM e dei FIA gestiti (definizione al punto v) del paragrafo 3).

In relazione agli addetti alle reti distributive esterne, i consulenti finanziari diretti non hanno affidati poteri decisionali e le masse raccolte per il loro tramite sono contenute rispetto alle masse totali gestite dalla società.

5. Rapporto tra componente fissa e componente variabile, qualora prevista

5.1. Remunerazione dei consiglieri non esecutivi e dei sindaci

Per i membri del Consiglio di Amministrazione che non abbiano ruoli esecutivi l'importo della componente variabile da riconoscere non può eccedere il 10% dell'importo della componente fissa. Per i sindaci la remunerazione è esclusivamente fissa (art.45 comma 2 del Provvedimento).

5.2. Remunerazione dei consiglieri esecutivi

Per i membri del Consiglio di Amministrazione con compiti esecutivi l'importo della componente variabile da riconoscere non può eccedere il 100% dell'importo della componente fissa.

5.3. Remunerazione dei responsabili delle unità organizzative

Per i responsabili delle unità organizzative Operations, Bilancio e controllo di gestione, Investimenti MiniBond, Investimenti e Consulenza, Sviluppo Commerciale (che non siano amministratori esecutivi, per i quali valgono le soglie definite al paragrafo 5.2) l'importo della componente variabile da riconoscere non può eccedere il 50% dell'importo della componente fissa.

5.4. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo

Per i responsabili delle funzioni di controllo (Revisione Interna, *Compliance* e Gestione del Rischio) e per il responsabile della funzione Antiriciclaggio (che non siano amministratori non esecutivi, per i quali valgono le soglie definite al paragrafo 5.1) l'importo della componente variabile da riconoscere non può eccedere il 30% dell'importo della componente fissa.

6. Individuazione della percentuale soggetta a sistemi di pagamento differito ed applicazione di clausole di *malus* e *claw back*

Nel caso in cui la componente variabile maturata sia superiore alla "soglia di materialità", stabilita nella misura di 20.000 euro, allora il 40% della remunerazione variabile è soggetto a sistemi di pagamento differito, in due rate rispettivamente pari al 20% ciascuna, a distanza di 12/24 mese dal precedente pagamento.

Il differimento si applica alla remunerazione variabile nella sua interezza.

A titolo esemplificativo: remunerazione fissa 60.000, componente variabile maturata 20.000, pari alla soglia di materialità, quindi 8.000 saranno soggette a pagamento differito (rappresentano il 40% della remunerazione variabile), rispettivamente 4.000 a 12 mesi e 4.000 a 24 mesi.

È prevista l'applicazione della clausola di *malus* per consentire l'adeguamento della remunerazione variabile ai risultati della SGR. Detta clausola opera solo per i pagamenti differiti e può portare alla riduzione e/o annullamento della componente variabile.

In dettaglio la liquidazione delle quote di retribuzione variabile differita è subordinata a:

- verifica della condizione di accesso individuale;
- applicazione del meccanismo di correzione ex post.

La verifica della condizione di accesso individuale è condizione necessaria ma non sufficiente per la liquidazione della quota differita.

Ciascuna quota differita è soggetta a un meccanismo di correzione ex post secondo il quale quindi, prima dell'effettiva corresponsione del compenso, la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *compliance*. Il relativo importo maturato potrà essere decurtato, fino ad azzerarsi, nell'esercizio di pagamento della

quota differita in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime definite dalla Sgr (cosiddetti *gate*). In altri termini anche l'importo relativo alla componente variabile differita può essere soggetto a riduzione, nella stessa proporzione dei pagamenti a fronte, nel caso in cui l'eccedenza rispetto alla soglia fissata non risulti capiente per la componente variabile complessiva da riconoscere. (rif. successivo Paragrafo 7).

La parte differita è, inoltre, subordinata alla presenza in società al momento dell'erogazione.

È prevista l'applicazione della clausola di *claw back* per consentire la restituzione della remunerazione variabile, anche per i pagamenti non differiti. Detta clausola copre i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale rilevante e dei suoi collaboratori e di compensi corrisposti in violazione delle norme dettate da Banca d'Italia.

7. Condizione per accedere alla componente variabile

L'ammontare complessivo della componente variabile è corrisposto solo se è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Sgr.

L'Assemblea individua annualmente una soglia minima di *performance* della società (cosiddetto *gate*) per determinare l'accesso al diritto a conseguire la componente variabile, legata a questi due parametri:

1. il risultato economico dell'esercizio, tenuto conto degli esercizi precedenti e delle prospettive per gli esercizi futuri;
2. eccedenza del patrimonio di vigilanza rispetto alla copertura patrimoniale richiesta dalla normativa di settore, opportunamente rettificato dell'incidenza della componente variabile sul risultato di esercizio e sulle coperture patrimoniali richieste.

Con riferimento al parametro 1), nel caso in cui l'eccedenza rispetto alla soglia fissata non risulti capiente per la componente variabile complessiva da riconoscere, la stessa verrà ridotta proporzionalmente a tutti gli aventi diritto, fino a concorrenza.

Il diritto al percepimento della remunerazione variabile (*up – front*) è subordinato alla presenza in struttura del singolo individuo alla data di approvazione del bilancio. Per la determinazione della componente variabile si utilizza come base di calcolo l'importo della componente fissa in vigore alla data di assegnazione degli obiettivi a ciascun soggetto rilevante.

La remunerazione variabile, in tutte le sue componenti, *up-front* e differite, verrà erogato a condizione che il personale sia ancora dipendente della Società, nonché nelle ipotesi di decesso o maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia o invalidità.

Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro dovuto a decesso o grave invalidità o raggiungimento dell'età pensionistica la parte della remunerazione differita verrà liquidata anticipatamente.

8. Definizione della componente variabile del personale “più rilevante”

Gli obiettivi devono essere comprensibili, misurabili, realistici e coerenti con i compiti assegnati.

Annualmente, l'Assemblea dei soci, oltre a definire la soglia di *performance* della società, stabilisce:

- l'ammontare del *bonus pool* complessivo;
- gli obiettivi ed i meccanismi correttivi per i singoli consiglieri esecutivi e non esecutivi relativi alla remunerazione variabile;

- la percentuale massima della componente variabile anche per il restante personale più rilevante.

Annualmente, il Consiglio di Amministrazione, con il parere dei consiglieri indipendenti, stabilisce gli obiettivi ed i meccanismi correttivi per il restante personale “più rilevante” sempre in relazione alla remunerazione variabile.

Di norma gli obiettivi vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione nel mese di gennaio di ogni anno, quindi condivisi con il personale “più rilevante”.

9. Altre forme di remunerazione con componente variabile e di trattamenti pensionistici discrezionali o clausole di *golden parachute*

La società può sottoscrivere, in virtù di specifici contratti stipulati con il personale più rilevante, clausole riconducibili a *golden parachute*.

In dettaglio, per i dirigenti, possono essere definite contrattualmente delle indennità, cosiddette “*parachute*” che prevedono il pagamento di importi pari ad un massimo di 6 annualità di remunerazione annuale lorda, eventualmente maggiorate fino ad un massimo del 50% in ragione della perdita della *chance* di conseguire la retribuzione variabile, per come indicata nella presente *policy*.

Parimenti, per gli amministratori, possono essere definite contrattualmente delle indennità che prevedono il pagamento di emolumenti pari ad un massimo di 6 annualità, eventualmente maggiorate fino ad un massimo del 100% a titolo di penale indennitaria.

10. Funzioni aziendali competenti in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione

La funzione *Compliance* viene coinvolta in occasione della stesura e dell’aggiornamento della presente *policy*.

Le funzioni aziendali preposte alla Gestione del rischio ed alla Revisione interna sono informate e coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla società anche per quanto attiene la determinazione e liquidazione dell’entità complessiva della componente variabile maturata nei confronti dei beneficiari sia che abbiano in atto rapporto di lavoro subordinato sia che si tratti di consiglieri esecutivi con un emolumento variabile riconosciuto dall’Assemblea.

La funzione aziendale di Gestione del rischio valuta, tra l’altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della società interagendo con le altre funzioni aziendali sopra individuate.

La funzione aziendale *Compliance* verifica che la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione sia coerente con la normativa in materia sia di fonte nazionale sia di fonte comunitaria, così da contenere rischi legali e reputazionali.

La funzione Revisione Interna verifica, con cadenza annuale, che l’attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione sia conforme alla presente *policy*. Le risultanze delle verifiche di conformità, che, su indicazione del Consiglio di Amministrazione, potranno essere delegate anche a soggetti esterni che garantiscano l’indipendenza, dovranno costituire oggetto di informativa annuale

all'Assemblea. In caso di non istituzione della funzione, tale attività viene svolta dalle risorse interne incaricate, coordinate dall'amministratore referente.

Eventuali anomalie dovranno essere portate a conoscenza delle altre funzioni aziendali e, ricorrendone i presupposti, formarne oggetto di informativa alle Autorità di vigilanza competenti.

11. Personale non rilevante

11.1. Personale non rilevante con componente variabile opportunamente bilanciata rispetto alla componente fissa

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione decida di assegnare componenti variabili importanti a personale non rilevante, la gestione di tali componenti rispetta le condizioni previste dalla presente *policy* per il personale più rilevante.

11.2. Personale non rilevante senza componente variabile

Qualora, in via discrezionale, la società ritenga di riconoscere in forma individuale ed in unica soluzione trattamenti economici aggiuntivi in quanto non riferibili a previsioni di contratto, a riconoscimento di un particolare impegno personale dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, ad esempio in termini di responsabilità e nell'ottica della valorizzazione della crescita professionale, detti trattamenti non potranno essere elargiti in misura superiore a 3 mensilità di retribuzione lorda.

Per il personale non rilevante di categoria dirigenziale, tali trattamenti economici aggiuntivi saranno deliberati dal Consiglio di Amministrazione; per le categorie non dirigenziali tali trattamenti economici saranno sollecitati dai responsabili delle unità organizzative e saranno anch'essi deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

I trattamenti economici saranno riconosciuti soltanto a pronti e pertanto tali importi prevederanno l'applicazione della sola clausola di *claw-back*, come meccanismo di correzione del rischio *ex post*.