

Fideuram Asset Management SGR S.p.A.
Società di Gestione del Risparmio

Sintesi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2023

Giugno 2023

INDICE

Principi Generali	3
Ruoli, Responsabilità e Governance delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione	3
Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione	6
Neutralità rispetto al genere	8
Segmentazione del personale	8
Le componenti della remunerazione	9
Sistemi di incentivazione annuali	9
Integrazione dei rischi di sostenibilità	11
Altri piani di incentivazione	12
Deleghe di Gestione di OICR	13
Informativa	13
Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR, degli OICR e delle gestioni di portafoglio di Fideuram Asset Management SGR S.p.A.	14

Principi Generali

Le presenti Politiche di Remunerazione e Incentivazione (di seguito anche le “**Politiche**”) sono state predisposte sulla base delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito anche le “**Politiche di Gruppo**”) e, per quanto non in contrasto, non disciplinato o più restrittivo, nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore del Risparmio Gestito.

Le Politiche raccolgono, in modo organico e strutturato, i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione relativo a tutto il personale¹ (di seguito “personale”) di Fideuram Asset Management SGR S.p.A. (di seguito anche la “**SGR**” o la “**Società**”), i ruoli e le responsabilità degli organi e delle strutture preposti alla sua elaborazione, approvazione e applicazione. Il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR è aggiornato con cadenza almeno annuale.

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

Ruoli, Responsabilità e Governance delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione

L’Assemblea dei soci:

- approva (con periodicità annuale) le Politiche di Remunerazione a favore degli Organi Sociali e del personale, che comprendono anche le Regole per l’individuazione del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR, degli OICR e delle gestioni di portafoglio della Società (cd. “personale più rilevante” o “Risk Taker” a livello aziendale);
 - i piani basati su strumenti finanziari;
 - 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 della carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- stabilisce il compenso dei Consiglieri di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale all’atto della nomina e per l’intero periodo della carica;
- 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;
- delibera con voto vincolante almeno annualmente relativamente alle procedure di adozione e di attuazione delle Politiche di remunerazione e Incentivazione;
- è informata almeno annualmente in merito alle 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 assegnato al personale della Società ai fini del sistema incentivante;
- è informata almeno annualmente sugli esiti delle verifiche condotte dalla Funzione Internal Audit e sull’adozione delle eventuali misure correttive.

Il Consiglio di Amministrazione:

- con il supporto del Comitato Remunerazioni, definisce, sottopone all’Assemblea dei soci e riesamina con cadenza almeno annuale le Politiche di Remunerazione e Incentivazione della SGR – che comprendono anche le Regole per l’individuazione del personale più rilevante - e ne assicura la corretta attuazione e la coerenza con la normativa di settore e con le scelte

¹ Come definito dal Regolamento, si considera “personale”: “i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori del gestore; gli addetti alle reti distributive esterne”.

complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, dell'assetto di governo societario e dei controlli interni;

- analizza, con periodicità annuale, la neutralità delle Politiche di remunerazione e incentivazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (cd. gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- approva l'elenco del personale avente un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR, degli OICR e delle gestioni di portafoglio della Società, contenente altresì indicazione di coloro i quali sono anche Risk Taker per il Gruppo Intesa Sanpaolo;
- stabilisce, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, gli emolumenti dei Consiglieri di Amministrazione investiti di particolari cariche, ivi inclusa quella dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e quelle dei componenti dei Comitati endoconsiliari;
- stabilisce, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, la remunerazione annua lorda dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei responsabili delle principali linee di business / funzioni aziendali, di coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, nonché dei Responsabili delle Funzioni Risk Management e Compliance, tenuto conto delle indicazioni ricevute dalle competenti strutture della Capogruppo;
- è responsabile, con il supporto del Comitato Remunerazioni, dell'assegnazione delle performance scorecard, della valutazione degli obiettivi e della conseguente attribuzione del premio maturato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dai responsabili delle principali linee di business / funzioni aziendali, da coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, nonché dai Responsabili delle Funzioni Risk Management e Compliance, tenuto conto delle indicazioni ricevute dalle competenti strutture della Capogruppo;
- propone all'Assemblea dei soci, se del caso e ove previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo e purché l'Assemblea di Capogruppo si sia espressa favorevolmente, l'innalzamento del limite massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa individuale del personale. Tali proposte indicano almeno le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati alla decisione, con evidenza, per ciascuna funzione, del numero dei Risk Taker, delle ragioni sottostanti la proposta, nonché delle implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della SGR di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali;
- propone all'Assemblea dei soci i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari e i criteri per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- stabilisce, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, l'importo da accordare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai responsabili delle principali linee di business / funzioni aziendali, a coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, nonché ai Responsabili delle Funzioni Risk Management e Compliance, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd. Severance), tenuto conto delle indicazioni ricevute dalle competenti strutture della Capogruppo;
- assicura che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- approva e sottopone all'Assemblea dei soci l'informativa sulle modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni;
- esamina i pareri formulati dalle funzioni aziendali di controllo, anche relativi all'adozione di eventuali misure correttive;
- approva il paniere di OICR da assegnare al personale della Società ai fini del sistema incentivante; delibera, tenuto conto del parere del Comitato Remunerazioni, in ordine al raggiungimento delle altre condizioni di attivazione poste per l'erogazione dei compensi;
- è informato in merito al Bonus Pool allocato alla SGR e verifica le condizioni per l'attivazione dello stesso;

- è informato almeno annualmente sugli esiti delle verifiche condotte dalla funzione Internal Audit e sulla adozione delle eventuali misure correttive.

Il *Comitato Remunerazioni* è composto da amministratori non esecutivi e indipendenti ed ha funzioni propositive e consultive volte a supportare il Consiglio di Amministrazione in tutte le attività concernenti le remunerazioni.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

La funzione *Risk Management* partecipa al processo di definizione delle Politiche valutando l'allineamento della struttura di remunerazione con il profilo di rischio della Società.

In particolare, fornisce un proprio parere, tenuto conto di eventuali osservazioni da parte delle competenti strutture della Capogruppo, con riferimento ai seguenti aspetti:

- l'individuazione dei Risk Taker a livello aziendale e l'autovalutazione circa la dimensione e la complessità della Società;
- la definizione del sistema di performance e l'utilizzo di indicatori (risk adjusted) che tengano in considerazione i rischi assunti;
- l'allineamento della remunerazione variabile relativa al sistema di incentivazione annuale con la rischiosità della SGR, degli OICR e delle gestioni di portafogli;
- l'identificazione delle quote di OICR da attribuire quale parte della remunerazione variabile riconosciuta sotto forma di strumenti finanziari.

La Funzione *Compliance* verifica che le Politiche siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Società, al Gruppo Fideuram e al Gruppo Intesa Sanpaolo, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con gli investitori.

La *Direzione Risorse, Organizzazione e Change Management* della Controllante, a cui è stata esternalizzata l'attività di gestione del personale coordina il processo di definizione e gestione delle politiche di remunerazione, in coerenza con le linee guida di Capogruppo e coinvolge le singole funzioni aziendali ognuna per le proprie responsabilità. Predisporre, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, la proposta delle politiche di remunerazione e incentivazione per tutto il personale, verificando i criteri per l'individuazione dei Risk Taker a livello aziendale e gli obiettivi, i meccanismi di attivazione dei bonus e le regole di Funzionamento anche in coerenza con le linee guida di Capogruppo. Attiva l'esecuzione delle politiche di remunerazione coordinando, su indicazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, l'assegnazione degli obiettivi, la relativa consuntivazione e l'erogazione dei bonus. Su richiesta della Direzione Centrale Remuneration Policies & Learning, fornisce le informazioni ed i dati necessari all'identificazione dei Risk Taker a livello di Gruppo, secondo quanto previsto dalle Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo.

La struttura del *Chief Audit Officer* della Capogruppo a cui è stata esternalizzata l'Internal Audit, verifica ex post, con cadenza almeno annuale, la corretta attuazione del processo di definizione delle Politiche di Remunerazione Incentivazione e la rispondenza tra i piani di incentivazione effettivamente applicati e le Politiche definite, nonché la rispondenza alla normativa prevista in materia. In tale ambito, riscontra altresì la corretta attuazione del processo per l'individuazione del Risk Taker e la rispondenza alla normativa prevista in materia. Fornisce annualmente all'Assemblea una relazione contenente gli esiti delle verifiche condotte.

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 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:



INTERESSI DEGLI STAKEHOLDER

Allineamento dei comportamenti del management e del personale con gli interessi di tutti gli **Stakeholder** e degli **investitori/clienti** con focus sulla creazione di valore per gli **Azionisti**, nonché sull'impatto sociale prodotto sulle **Comunità**



CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE E RISCHI ASSUNTI

- indirizzo dei comportamenti del management e del personale verso il raggiungimento di obiettivi in un **quadro di regole** indirizzate al controllo dei rischi aziendali
- sistemi retributivi allineati con le politiche di prudente gestione dei **rischi finanziari e non** (ivi inclusi rischi legali e reputazionali), coerentemente con quanto definito nell'ambito del Risk Appetite Framework del Gruppo
- definizione di una componente fissa sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi significativamente e azzerarsi al verificarsi di determinate condizioni



ORIENTAMENTO AGLI OBIETTIVI DI MEDIO-LUNGO TERMINE tenendo conto della Risk Tolerance di Gruppo, di Divisione e della SGR

- definizione di un insieme di Sistemi di Incentivazione che:
 - tengano conto del profilo di **rischio/rendimento dei diversi patrimoni gestiti**, con specifico riguardo all'integrazione dei **rischi di sostenibilità**
 - consentano di orientare le performance su un periodo di **accrual più che annuale** e di condividere i **risultati di medio-lungo** termine conseguenti alla realizzazione del Piano d'Impresa



MERITO

- **flessibilità retributiva**: i premi sono legati ai risultati raggiunti e ai rischi assunti
- **competitività**: attenzione alle risorse chiave e di alta qualità manageriale destinarie di un posizionamento retributivo competitivo rispetto al mercato
- **riconoscimento** ai migliori performer di premi superiori rispetto alla media



EQUITÀ

- **correlazione** tra retribuzione fissa e livello di responsabilità, misurato attraverso il Sistema di Global Banding o la seniority/ruolo professionale
- **differenziazione** dei target retributivi e dell'incidenza della componente variabile sulla retribuzione globale in funzione della filiera professionale di appartenenza e/o mercato geografico, a parità di fascia di Banding o seniority/ruolo professionale



NEUTRALITÀ RISPETTO AL GENERE

- **riconoscimento di un pari livello di remunerazione**, a parità di attività svolta, indipendentemente dal genere
- attenzione al **gender pay-gap** e alla sua **evoluzione nel tempo**



SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA: Contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie

- interventi selettivi sulla retribuzione fissa basati su rigorosi **benchmark di mercato**
- meccanismi di **regolazione degli accantonamenti** destinati a finanziare il monte incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti dalla SGR, dalla Divisione e dal Gruppo Intesa Sanpaolo
- **opportuni cap** sia al monte incentivi sia all'entità dei premi individuali



RISPETTO DEI REQUISITI NORMATIVI

- conformità con le **disposizioni di legge e regolamentari, con codici di condotta e le altre disposizioni di autoregolamentazione** con focus sui Risk Taker e sulle Funzioni Aziendali di Controllo
- **correttezza nelle relazioni con la clientela**

Neutralità rispetto al genere

La SGR presta grande attenzione ai temi di “Diversity & Inclusion” e si impegna ad attuare e diffondere, all’interno e all’esterno della Società, una politica a favore dell’inclusione di tutte le forme di diversità. In tale ambito, la SGR, in coerenza con quanto definito dal Gruppo Intesa Sanpaolo, ha recepito i “Principi in materia di Diversity & Inclusion” all’interno dei quali sono stati assunti specifici impegni volti ad assicurare equità di genere nei processi HR e nella gestione delle persone. Il rispetto di tali impegni viene monitorato periodicamente anche al fine di impostare azioni correttive.

La SGR, in conformità con il Regolamento della Banca d’Italia e in linea con quanto previsto dal Gruppo Intesa Sanpaolo, adotta Politiche di Remunerazione e Incentivazione neutrali rispetto al genere che contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Infine, con cadenza annuale il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità delle Politiche rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

Segmentazione del personale

Le Politiche 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 sono identificati i seguenti macro segmenti:

- Risk Taker;
- Middle Management²;
- Professional.

In quanto società di asset management, la SGR individua coloro che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società e dei patrimoni gestiti (c.d. “**Risk Taker a livello aziendale**”).

Fideuram Asset Management SGR ha identificato i Risk Taker a livello aziendale mediante una analisi interna compiuta secondo i criteri posti dal Regolatore all’interno del 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. Compongono quindi il “Risk Taker a livello aziendale” i seguenti soggetti:

- i. i Membri del Consiglio di Amministrazione (incluso l’Amministratore Delegato);
- ii. i Soggetti appartenenti all’alta dirigenza che riportano direttamente al vertice aziendale;
- iii. i responsabili delle Funzioni di Controllo;
- iv. altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per il gestore, per gli OICR o per le gestioni di portafogli;
- v. i soggetti la cui remunerazione totale si colloca nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e sub iv) sopra indicate qualora le loro attività abbiano o possano avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICVM e dei FIA gestiti.

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

Inoltre, in quanto Società appartenente ad un gruppo bancario, tra i Risk Taker a livello aziendale, sono altresì individuati, in linea con le previsioni regolamentari applicabili, coloro che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo (c.d. “**Risk Taker di Gruppo**”). Al Personale più Rilevante, siano Risk Taker a livello Aziendale oppure di Gruppo, si applicano le previsioni più stringenti disciplinate nella presente politica di remunerazione, come dettagliato nei paragrafi successivi.

Le componenti della remunerazione

La retribuzione del personale della SGR si articola in:

Componente fissa, determinata sulla base dell’inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e della competenza maturata dal dipendente.

Componente variabile, (di breve e di lungo termine) collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

Nel rispetto della normativa di settore vigente, nonché delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo è previsto un limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa (cd. Pay mix contributivo) pari a:

- 400% per il Personale appartenente alla filiera dei Gestori (compresi i Risk Taker);
- 200% per i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- 100% della remunerazione fissa per il restante personale non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- 33% della remunerazione fissa per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo.

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 Società, 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 della SGR, del Gruppo Fideuram nonché del Gruppo ISP - così come espressi nel RAF - e 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, nonché ad allineare i comportamenti del management e del personale con gli interessi di tutti gli Stakeholder e degli investitori/clienti.

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

STEP	FINALITA'	MECCANISMO	
BONUS POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	<ul style="list-style-type: none"> il bonus pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo ISP, del Gruppo Fideuram e della SGR sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico – finanziaria il livello di funding del bonus pool a livello di Gruppo (quantum), di cui quello della SGR è parte, è definito in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti, corretti per i rischi non finanziari assunti
BONUS ALLOCATION	Indirizzo dei comportamenti e dell'azione manageriale in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine del Piano d'Impresa e in un quadro di prevenzione dei rischi	Sistemi di Incentivazione	<p>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE</p> <p>Sistema di Incentivazione per tutti i Risk Taker di Gruppo e per quei Risk Taker Aziendali e Middle Manager che non appartengono alla filiera dei Gestori</p> <p>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER BUSINESS SEGMENT</p> <p>Sistema Incentivante per i Gestori</p>
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti dell'azione manageriale nel tempo	Condizioni di accesso individuali Malus condition Claw-back	<p>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</p> <p>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</p> <p>Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale</p>

I Sistemi di Incentivazione annuali per il personale (invi inclusi i Gestori) della SGR sono subordinati alle condizioni minime di attivazione richieste dal Regolatore:

- condizioni di attivazione a livello di Gruppo 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 Società;
- 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.

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 elevato³ è previsto altresì⁴:

- 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 (1 anno sia per la componente erogata up-front che 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 coerentemente con le Politiche del Gruppo Intesa Sanpaolo ha definito una soglia di identificazione del c.d. “Bonus Rilevante” (soglia di materialità) pari a 50.000 euro per i Risk Taker di Gruppo. Per i Risk Taker aziendali, il Middle Management e i Professional, in continuità con le prassi adottate, si mantiene la soglia di materialità pari a 80.000 euro. La remunerazione variabile il cui importo risulta inferiore alle predette soglie è liquidata immediatamente (up front) e interamente in contanti a condizione che il percepito sia pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa.

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 è finalizzato a sostenere il raggiungimento degli obiettivi di performance dei prodotti gestiti in termini di rischio/rendimento su un arco temporale pluriennale.

Integrazione dei rischi di sostenibilità

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

In particolare, la coerenza è garantita a livello di Sistemi di Incentivazione annuali:

- da una parte attribuendo nell’ambito del Sistema Incentivante di tutti i *Risk Taker* di Gruppo e dei *Risk Taker* aziendali e *Middle Management* che non appartengono alla filiera dei Gestori uno specifico obiettivo, tra gli obiettivi di azione strategica, collegato alle iniziative della SGR che

³ In linea con le previsioni della Capogruppo Intesa Sanpaolo e quindi con le Disposizioni di Vigilanza bancarie, è stato definito a livello di Gruppo l’importo di remunerazione variabile considerato “particolarmente elevato”.

Tale importo viene calcolato, come il minore tra:

- il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal rapporto pubblicato dall’EBA. Tale valore, secondo il report pubblicato dall’EBA con riferimento ai dati di dicembre 2019, è pari a 435.011€;
- 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo. Intesa Sanpaolo ha calcolato tale importo come media della remunerazione corrisposta ai dipendenti negli ultimi tre anni (2019, 2020 e 2021), che è pari a 475.667€.

In un’ottica di maggior prudenza l’importo minore è arrotondato per difetto e, di conseguenza, si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€ per il triennio 2022-2024

⁴ 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.

tengono conto di fattori ambientali, sociali e di *governance* (cd. “*Environmental, Social and Governance factors*” - ESG);

- dall'altra introducendo per la popolazione appartenente alla filiera dei Gestori, un meccanismo correttivo del premio collegato all'attività posta in essere in tema di gestione dei rischi di sostenibilità (cd. “meccanismo correttivo di sostenibilità”).

Si specifica che, coerentemente con il Regolamento SFDR, Fideuram Asset Management SGR ha adottato una specifica “*Politica di Sostenibilità*” (la cui sintesi è disponibile sul sito internet della Società) che descrive le metodologie di integrazione dei “rischi di sostenibilità”⁵ relative ai prodotti - fondi comuni e gestioni di portafogli - gestiti dalla SGR. La SGR ha pertanto adottato specifiche metodologie di selezione degli strumenti finanziari, opportunamente graduate in funzione delle caratteristiche e degli obiettivi dei singoli prodotti gestiti, che tengono conto di fattori ESG e di principi di Investimento Sostenibile e Responsabile (cd. “*Sustainable and Responsible Investments*” - SRI). I criteri di selezione e monitoraggio degli emittenti basati su profili ESG e SRI integrano le tradizionali analisi finanziarie dei profili di rischio/rendimento degli emittenti che la SGR prende in considerazione nella formazione delle proprie scelte di investimento, al fine di evitare che condizioni di tipo ambientale, sociale e di *governance* possano determinare un significativo impatto negativo, effettivo o potenziale, sul valore degli investimenti dei patrimoni gestiti.

In tale ambito, il meccanismo correttivo di sostenibilità si basa su una comparazione tra la “classe di rating di sostenibilità” del singolo portafoglio del Gestore (i.e. classe di rating determinata sulla base dello score medio del singolo prodotto gestito dal singolo Gestore con riferimento ai fattori ESG) e il relativo livello target identificato (i.e. classe di rating determinata sulla base dello score medio del parametro - benchmark del prodotto, parametro di riferimento o universo di investimento – associato al Gestore).

Altri piani di incentivazione

Nel quadro del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR), destinato ai Professional⁶. Il Premio Variabile di Risultato 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.

In concomitanza con l'avvio del Piano d'Impresa 2022-2025, il Gruppo Intesa Sanpaolo intende confermare l'utilizzo di Piani di Incentivazione a Lungo Termine (LTI) per la motivazione e la fidelizzazione delle proprie risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati. Con riferimento ai Piani LTI 2022-2025, tenuto conto dei livelli di ambizione e sfida del nuovo Piano d'Impresa, il Gruppo conferma l'approccio adottato nel 2018, differenziando in maniera netta obiettivi, finalità e conseguentemente strumenti di incentivazione a lungo termine destinati rispettivamente a:

⁵ Si intende un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di *governance* che, se si verifica, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento.

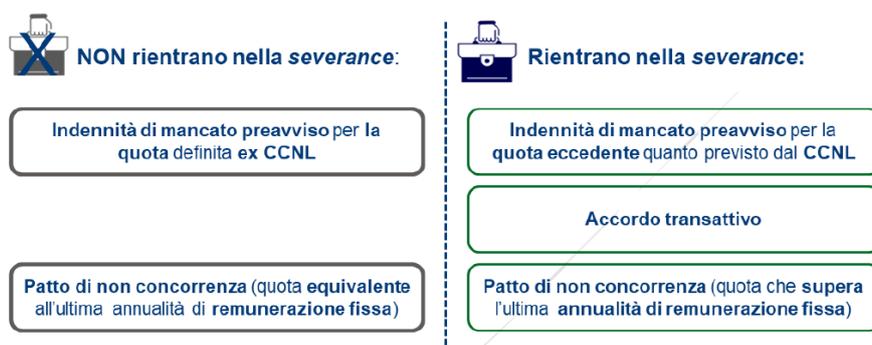
⁶ Fa eccezione il personale appartenente alle strutture Investimenti e Portfolio Management e Multimanager, per il quale sono previsti sistemi di incentivanti ad-hoc, che ricomprendono – ove spettanti – anche la componente di premio base.

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

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 dalla carica, per la quota eccedente le previsioni del Contratto Nazionale Collettivo del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, ove prevista, costituiscono la c.d. "Severance".

Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

Si riporta di seguito una rappresentazione delle componenti della Severance, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza e le Politiche di Gruppo:



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:

- salvaguardia del livello di solidità patrimoniale richiesto dalla Regolamentazione;
- "no reward for failure";
- irrepremissibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica di assenza di compliance breach).

Deleghe di Gestione di OICR

In caso di delega dell'attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio di OICR, la Compliance della SGR verifica che:

- a) il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili alla SGR ai sensi del Regolamento;
- b) 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 e viene fornita all'Assemblea della SGR congiuntamente con le altre

informazioni richieste con riferimento all'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della SGR del 2024-2023.

Il Prospetto informativo degli OICR gestiti prevede informazioni aggiornate nelle Politiche o sul sito dove tali informazioni sono pubblicate.

Le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della SGR e i relativi aggiornamenti sono pubblicati sulla intranet aziendale al fine di renderle accessibili ai dipendenti della Società.

Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR, degli OICR e delle gestioni di portafoglio di Fideuram Asset Management SGR S.p.A.

Le Politiche della SGR prevedono che i sistemi di remunerazione e incentivazione vengano definiti ed applicati secondo una logica di proporzionalità correlata al ruolo, al contributo e all'impatto del personale sul profilo di rischio di Fideuram Asset Management SGR S.p.A..

I criteri da utilizzare al fine di valutare se le attività professionali del personale abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società 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 attività svolte, nonché del numero e della dimensione degli OICR e delle gestioni di portafoglio;
- tener conto degli esiti del processo per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo, svolto in conformità alle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante"..

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

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

Il Comitato per la Remunerazione 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, Organizzazione e Change Management ha un ruolo propositivo nella definizione dei criteri e del Personale Rilevante, supportata dalla Funzione Risk Management e dalla Funzione Compliance.

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 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.