

Fideuram Investimenti SGR S.p.A.
Società di Gestione del Risparmio

Sintesi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2018

Aggiornamento: Aprile 2018

PRINCIPI GENERALI

Le “Politiche di remunerazione e incentivazione 2018” di Fideuram Investimenti SGR S.p.A. (di seguito anche le “Politiche”) sono predisposte sulla base delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo e, per quanto non in contrasto, non disciplinato o più restrittivo, nel rispetto delle disposizioni europee (“Disciplina UCITS” e “Disciplina AIFMD”) e nazionali (Regolamento Congiunto Banca d’Italia - CONSOB) che regolamentano il settore del risparmio gestito.

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

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

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

Le logiche dei sistemi di incentivazione disegnati e applicati nella Società, coerentemente con le previsioni delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo, tengono conto del merito individuale, considerati anche elementi di carattere qualitativo comportamentale, temperato da vincoli di solidarietà di squadra, premiando i contributi eccellenti con incentivi affrontabili con i livelli target dei rispettivi mercati di riferimento.

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

GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

L’*Assemblea dei soci* della SGR: i) stabilisce il compenso dei Consiglieri di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale; ii) approva, con periodicità annuale, le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; approva 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 (c.d. *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.

Il *Consiglio di Amministrazione* definisce e rivede annualmente le Politiche di Remunerazione della Società e ne assicura la coerenza con le scelte 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. Nella definizione delle Politiche di Remunerazione e dei piani basati su strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione si avvale del Comitato di Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione assicura che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale.

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 di Remunerazione della SGR, valutando l'allineamento della struttura di remunerazione con il profilo di rischio della Società. In particolare, fornisce un proprio parere con riferimento ai seguenti aspetti: i) l'individuazione dei Risk Taker a livello aziendale e l'autovalutazione circa la dimensione e la complessità della Società; ii) la definizione del sistema di performance e l'utilizzo di indicatori (risk adjusted) che tengano in considerazione i rischi assunti; iii) l'allineamento della remunerazione variabile relativa al sistema di incentivazione annuale con la rischiosità della SGR e degli OICR e delle gestioni di portafogli individuali.

La *Funzione Compliance* verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Società o al gruppo, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con la clientela.

La *Direzione Risorse e Affari Generali* della Controllante Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A., a cui è stata esternalizzata l'attività di gestione del personale, in coerenza con le previsioni del Chief Operating Officer di Capogruppo, 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. Predisponde, 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 del Chief Operating Officer, 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.

L'*Internal Audit* della Controllante Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A., a cui è stata esternalizzata la Funzione di Controllo Interno, verifica annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e l'allineamento alla normativa prevista in materia. Le eventuali anomalie riscontrate nel corso dell'attività di verifica sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti. Fornisce annualmente all'assemblea una relazione contenente gli esiti delle verifiche condotte.

SEGMENTAZIONE DEL PERSONALE

In quanto società di asset management appartenente ad un gruppo bancario, in Fideuram Investimenti SGR l'individuazione dei Risk Taker avviene a due livelli:

- 1° livello: a livello di Gruppo, in applicazione di quanto disposto dal Regolamento delegato (UE) n. 604 emanato dalla Commissione Europea il 4 marzo 2014, ai sensi della Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) e della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 e rappresentato nelle "Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo" (c.d. "Risk Taker a livello di Gruppo");
- 2° livello: a livello di SGR, secondo quanto previsto dal Regolamento Congiunto (c.d. "Risk Taker a livello aziendale") e in applicazione dei "criteri per l'individuazione del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR, degli OICR e delle Gestioni di portafoglio".

Fideuram Investimenti SGR ha identificato i Risk Taker a livello aziendale mediante una analisi interna compiuta secondo i criteri posti dal Regolatore all'interno del Regolamento congiunto. Compongono quindi il "Risk Taker a livello aziendale" i seguenti soggetti:

- I. membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
- II. i soggetti che riportano direttamente al vertice aziendale, nonché coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Collegio Sindacale;
- III. il personale delle funzioni aziendali di controllo;
- IV. altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per la SGR o gli OICR gestiti e per le gestioni di portafoglio;
- V. altri soggetti la cui remunerazione si collochi nella medesima fascia delle categorie ii) e iv).

LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI

La struttura delle remunerazioni del personale della SGR comprende:

- La *componente fissa*, definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.
- La *componente variabile*, collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

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

I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

I criteri per la definizione dei sistemi di incentivazione della Società, in coerenza con il Gruppo Intesa Sanpaolo, finalizzati a realizzare la correlazione tra remunerazione, performance e rischi sono:

1. la misurazione della performance su più dimensioni, declinate dal Piano d'Impresa per allineare i comportamenti del management e dei dipendenti ai driver strategici di medio e lungo periodo, sia quantitative (redditività, crescita, produttività, costo del rischio/sostenibilità, valore creato per gli investitori) che qualitative (azioni o progetti strategici e qualità manageriali), e, in coerenza con le leve disponibili al ruolo agito, su perimetri differenti (Gruppo/Struttura/Individuo).
2. l'integrazione della performance gestionale con i risultati delle valutazioni qualitative supportate dai processi di performance management di Gruppo;

3. l'utilizzo di meccanismi di selettività al fine di differenziare le migliori performance (ad es. ranking) e, tramite questi, riconoscere premi significativamente più elevati rispetto alla media;
4. l'adozione di un meccanismo strutturato di *funding* della componente variabile (bonus pool) che correla l'ammontare da destinarsi all'incentivazione di tutti i segmenti aziendali all'andamento di un parametro di Gruppo, ad oggi identificato nel *Risultato Corrente Lordo*, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria;
5. il ricorso al meccanismo di solidarietà tra risultati di Gruppo e di Divisione/Business Unit, in base al quale la somma dei premi complessivamente erogabili al personale di ciascuna Business Unit dipende in parte dalla performance realizzata dal Gruppo nella sua interezza (riflessa nella dimensione del bonus pool) e in parte da quella dell'Unità Organizzativa di appartenenza, misurata in termini di grado di contribuzione atteso rispetto al Risultato Corrente Lordo di Gruppo;
6. la definizione di premi di riferimento per ruoli e famiglie professionali trasversali al Gruppo, al fine di garantire l'equità interna;
7. il costante confronto dei premi di riferimento adottati dal Gruppo con le prassi di mercato esterno, analizzati per ruolo e/o famiglia professionale;
8. rispetto dei c.d. *compliance breach* individuali come vincolo all'assegnazione del premio;
9. la semplicità e chiarezza delle regole, realizzata attraverso la comunicazione ex ante delle medesime e dei meccanismi di funzionamento;
10. il continuo confronto con le *best practices* internazionali e locali.

Tutti i sistemi di incentivazione per il personale della Società sono subordinati alle seguenti tipologie di condizioni:

1. condizioni di attivazione a livello di Capogruppo e della Società;
2. condizioni di finanziamento previste dal meccanismo di bonus funding a livello di Capogruppo e della Società;
3. condizione di accesso individuale.

Il mancato raggiungimento delle condizioni di cui al primo punto comporta la non attivazione dei sistemi incentivanti per il personale della SGR. Tale sistema è finalizzato a premiare le migliori performance, in un'ottica di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento, anche tenuto conto dei risultati della SGR e dei patrimoni gestiti, attraverso l'assegnazione di obiettivi ex-ante e la valutazione ex-post dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

Inoltre, nel rispetto della Relazione sulle Remunerazioni 2018 di Capogruppo è previsto un limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla fissa pari a i) 200% per i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e per il personale appartenente alla categoria professionale dei gestori, ii) 100% della remunerazione fissa per gli altri ruoli non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, iii) 33% della remunerazione fissa per i ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo.

Il sistema incentivante di breve termine destinato al personale appartenente al perimetro dei Risk Taker di Gruppo e a livello Aziendale viene corrisposto, prevedendo condizioni più rigorose in caso di riconoscimento di una remunerazione variabile di breve termine superiore al 100% della remunerazione fissa, come segue¹:

- Erogazione differita di quota parte della retribuzione variabile:

¹ 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.

- 60% per i Risk Taker di Gruppo e a livello Aziendale che maturino un bonus superiore al 100% della retribuzione fissa;
- 40% per i Risk Taker di Gruppo e a livello Aziendale che non maturino un bonus superiore al 100% della retribuzione fissa;
- Orizzonte temporale di differimento:
 - Per i Risk Taker di Gruppo e a livello Aziendale che maturino un bonus superiore al 100% della retribuzione fissa, l'orizzonte temporale di differimento è pari a 5 anni;
 - Per i Risk Taker di Gruppo e a livello Aziendale che non maturino un bonus superiore al 100% della retribuzione fissa, l'orizzonte temporale di differimento è pari a 3 anni.

Inoltre, il sistema incentivante per i Risk Taker prevede l'assegnazione di una quota significativa del *bonus* (pari ad almeno il 50%) in strumenti finanziari che riflettano l'andamento delle attività del patrimonio afferenti alle gestioni collettive e individuali, equamente bilanciata tra retribuzione *upfront* e retribuzione differita. Gli strumenti finanziari sono soggetti ad un *holding period*, come segue:

- 2 anni per quelli attribuiti come quota *upfront*;
- almeno 6 mesi per la componente differita.

La SGR ha altresì definito una soglia di identificazione del c.d. "Bonus Rilevante" (pari a 80.000 euro) al di sotto della quale i bonus sono liquidati interamente in *cash* e *upfront*.

Per quanto riguarda il sistema di incentivazione di breve termine predisposto per i Gestori, eventuali "Bonus Rilevanti" riconosciuti a questo segmento, in quanto superiori alla soglia di 80.000 €, se di importo superiore al 100% della remunerazione fissa, verranno corrisposti secondo le modalità previste per i Risk Taker Aziendali o di Gruppo che maturano un bonus non superiore al 100% della remunerazione fissa.

Per i Risk Taker di Gruppo e i Risk Taker a livello Aziendale l'erogazione della parte differita è subordinata alla permanenza nel Gruppo Intesa Sanpaolo al termine del periodo di differimento/alle scadenze previste per l'effettiva consegna degli strumenti finanziari, salvo quanto previsto in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Per i Risk Taker di Gruppo, i Risk Taker a livello Aziendale e i Gestori, l'erogazione della parte differita è altresì subordinata i) al meccanismo di "*malus condition*"; ii) alla verifica della condizione di accesso individuale, ovvero l'assenza di provvedimenti disciplinari che prevedano almeno 1 giorno di sospensione (c.d. *compliance breach* individuale), iii) all'attivazione di meccanismi di *clawback*, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito delle iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

Per quanto concerne la restante popolazione manageriale, questa è destinataria di un sistema premiante che prevede la corresponsione interamente *upfront* e in *cash* della componente variabile della retribuzione, qualora essa non superi la soglia di identificazione del c.d. "Bonus Rilevante". In caso contrario, eventuali "Bonus Rilevanti" verranno corrisposti per il 60% *up front* in contanti e il 40% in un'unica soluzione, sempre in contanti, con 2 anni di *vesting*, assoggettata ai meccanismi di *malus condition* e *clawback*.

Eventuali piani di remunerazione variabile a lungo termine sono corrisposti secondo le modalità indicate dal Gruppo Intesa Sanpaolo per quanto non in contrasto con la regolamentazione di settore.

In relazione alle indennità di fine rapporto (c.d. *Severance Pay*), la SGR applica quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni e quanto definito a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo, ferme restando le previsioni di settore con riferimento all'utilizzo degli strumenti finanziari. Nello specifico, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica per la quota eccedente le previsioni del CCNL in merito all'indennità di mancato preavviso, costituiscono i c.d. *golden parachute*, includendo tra questi anche gli eventuali compensi corrisposti in base al patto di non concorrenza.

I principi per la definizione di tali compensi nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ispirati ai criteri della correlazione della *severance pay* alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del potenziale contenzioso, sono: (i) la salvaguardia del grado patrimonializzazione richiesto dalla Regolamentazione; (ii) "*no reward for failure*"; (iii) irrepreensibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica dei *compliance breaches*); (iv) allineamento con le *best practices* internazionali e locali.

Nel quadro del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR), in sostituzione del Premio Aziendale e del Sistema Incentivante, dal 2015, destinato al Restante Personale.

Le finalità del PVR sono:

- Condividere con tutti i beneficiari i risultati raggiunti dal Gruppo;
- Collegare più direttamente la produttività e la redditività realizzata a livello di Gruppo e di Divisione – inclusa la Divisione di appartenenza di Fideuram Investimenti SGR - alla retribuzione variabile di ogni risorsa, anche in base al ruolo ricoperto in azienda e alla *seniority* raggiunta;
- Contribuire a sostenere l'equità interna, con meccanismi di riconoscimento di premi più elevati alle retribuzioni inferiori;
- Premiare in modo distintivo il merito individuale.

Date le finalità sopra richiamate e secondo le modalità di seguito illustrate, il PVR rappresenta un premio che si compone di una o più quote cumulative:

- Premio base;
- Premio aggiuntivo;
- Premio di eccellenza.

Il PVR, nella componente del Premio base, è destinato a tutto il personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con il contratto di apprendistato professionalizzante) presso Fideuram Investimenti SGR Spa. Il PVR, nelle componenti del Premio aggiuntivo e del Premio di eccellenza, è destinato a tutto il personale con l'eccezione dei gestori impiegati presso la Direzione Investimenti e la Direzione Prodotti Gestiti di Fideuram Investimenti SGR, destinatari di specifici sistemi incentivanti che assorbono – ove spettanti – anche la componente di Premio di base.

Il PVR, come previsto per i Sistemi Incentivanti per il personale di Gruppo, è subordinato a tre tipologie di condizioni:

- condizioni minime di attivazione di Gruppo;
- condizione di funding;
- condizione di accesso individuale.

INFORMATIVA

L'informativa sulla remunerazione del personale della SGR è riportata all'interno della relazione di gestione degli OICVM e dei FIA.

Il Prospetto informativo degli OICR gestiti prevede informazioni aggiornate sulla Politica di remunerazione o sul sito dove tali informazioni sono pubblicate.

La Politica di Remunerazione di SGR e i relativi aggiornamenti sono pubblicati sulla intranet aziendale al fine di renderla accessibile a dipendenti della Società.