



FINANZIARIA
INTERNAZIONALE
Investments SGR



Politiche di remunerazione e incentivazione 2023 e informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022



Gruppo Banca
FINANZIARIA INTERNAZIONALE

INDICE

I	
INDICE.....	2
1. PREMESSA.....	3
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	4
3. RESPONSABILITÀ.....	4
4. DEFINIZIONI	4
5. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI.....	6
5.1 Ruolo dell'assemblea	6
5.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione.....	7
5.3 Ruolo delle Funzioni aziendali	8
6. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE A LIVELLO INDIVIDUALE DI SINGOLA SGR	10
7. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	11
7.1 Principio di proporzionalità.....	11
7.2 Politiche di remunerazione degli organi sociali	11
7.3 Compensi delle funzioni aziendali di controllo	12
7.4 Politiche di remunerazione e incentivazione del personale e dei collaboratori.....	13
7.4.1 <i>Retribuzione fissa</i>	14
7.4.2 <i>Struttura della componente variabile per il personale più rilevante</i>	14
7.4.3 <i>Struttura della componente variabile per il personale più rilevante identificato a livello di Gruppo bancario (MRTs)</i>	14
7.4.4 <i>Struttura della componente variabile per il personale più rilevante identificato a livello individuale di singola SGR (PPR)</i>	16
7.4.5 <i>Obiettivi individuali</i>	18
7.4.6 <i>Meccanismi di correzione ex-post</i>	20
7.4.7 <i>Periodo di preavviso</i>	21
7.4.8 <i>Benefit</i>	21
7.5 Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica.....	21
7.6 Collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato	22
8. OBBLIGHI DI INFORMATIVA	24

1. PREMESSA

La presente Politica di remunerazione e incentivazione è predisposta da Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.a. (di seguito anche solo “la SGR” o “il GEFIA”) in conformità alle disposizioni normative contenute nel Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019 e successive modifiche (di seguito anche “Regolamento”), in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Tale Regolamento ha l’obiettivo di assicurare che le politiche retributive e i sistemi incentivanti siano coerenti con una sana e prudente gestione del rischio.

Nello specifico:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità della SGR;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato.

Il presente documento si propone di illustrare la Politica di remunerazione e incentivazione di Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A., descrivendone il processo di governance e i suoi principali attori, nonché la struttura e le principali caratteristiche del pacchetto retributivo per le diverse categorie di personale.

Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A., appartenente al Gruppo Banca Finanziaria Internazionale, per i profili di propria competenza, contribuisce al processo di elaborazione della politica di remunerazione e incentivazione predisposta dalla Capogruppo e tiene opportunamente conto degli indirizzi di quest’ultima nell’elaborazione della propria politica di remunerazione e incentivazione.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle disposizioni sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori, la remunerazione non è corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive della normativa di riferimento, con riguardo, anche alle discipline di settore applicabili alle società del Gruppo. Altresì, è fatto divieto ai propri dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Direttiva 2011/61/UE, Alternative Investment Fund Managers;
- Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019 e successive modifiche;
- Allegato 2 al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019 e successive modifiche/;
- Linee Guida ESMA nr. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA;
- Comunicazione congiunta Banca d'Italia/ Consob dell'8 marzo 2011, in materia di ripartizione delle competenze tra compliance e internal audit nella prestazione dei servizi di investimento e di gestione collettiva del risparmio.

3. RESPONSABILITÀ

La responsabilità in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea.

4. DEFINIZIONI

Nella presente Policy si definisce

- **“Bonus individuale erogabile”**: bonus pagabile al Beneficiario e soggetto a specifiche modalità di erogazione.
- **“Bonus pool”**: ammontare complessivo a servizio del sistema di incentivazione.
- **“Bonus target individuale”**: bonus previsto a fronte del raggiungimento del livello target (100% e/o ON/OFF) sia dei Gate di Gruppo e di SGR che della scheda obiettivo individuale.
- **“Cash”**: modalità di pagamento del Bonus individuale erogabile (ammontare in denaro).
- **“Gates/Cancelli”**: indicatori patrimoniali, di liquidità e redditività (anche corretta per il rischio), sia a livello di Gruppo che a livello di SGR, per i quali sono stabiliti dei livelli minimi al superamento dei quali si attiva il sistema incentivante.
- **“Organo con funzione di Controllo o organo di controllo”**: Collegio Sindacale.
- **“Organo con funzione di Gestione”**: Amministratori esecutivi.
- **“Organo con funzione di Supervisione strategica”**: Amministratori non esecutivi.

- **“Periodo di performance”**: periodo durante il quale vengono misurate le performance (obiettivi di Gruppo, di SGR e individuali) propedeutiche all’effettiva erogazione dei bonus previsti dal sistema di incentivazione.
- **“Personale”**: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della SGR.
- **“Personale più rilevante”**: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o degli OICR.
- **“Quota deferred”**: quota del bonus da erogare al termine del Periodo di differimento.
- **“Quota upfront”**: quota di bonus maturata e erogata subito dopo il Periodo di performance.
- **“Remunerazione”**: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni del FIA o UTP gestito – o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi, che non ricada nella definizione di Remunerazione variabile.
- **“Remunerazione variabile”**: ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance del gestore o dei FIA e UTP, comunque misurata (es. risultati dei FIA e UTP gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza). È escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro. Sono remunerazione variabile anche i “carried interests”¹, vale a dire le parti di utile di un FIA percepite dal personale per la gestione del FIA stesso. Il Bonus definito nel presente Piano rientra nella Remunerazione variabile.
- **“Utile netto ante imposte”**: Calcolato al lordo di eventuali effetti economici derivanti da valutazioni delle partecipazioni appartenenti all’area di consolidamento e depurati dal costo relativo ai sistemi di incentivazione. Inoltre, il CdA, su proposta del CNR, sentito il Comitato Rischi può valutare ulteriori revisioni per tenere conto di eventi straordinari o non previsti a budget, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti di capitale, normalizzazioni contabili straordinarie.

¹ Con riferimento al carried interest si applicano le prescrizioni normative previste per la remunerazione variabile fatta eccezione per quanto previsto in relazione al differimento in quanto le regole sul differimento stabilite dal Regolamento Banca d’Italia trovano applicazione esclusivamente alla quota parte della componente variabile c.d. a breve termine della remunerazione, maturata dal personale più rilevante in ciascun anno di riferimento, e non al carried interest (in quanto trattasi di remunerazione già differita per sua natura)

5. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI

La SGR ha definito i sistemi e le regole di governance finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle politiche di remunerazione e incentivazione. Inoltre, sono state individuate le strutture aziendali operative che predispongono e controllano le politiche di remunerazione, dandone concreta attuazione.

I principali attori del processo sono:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- le funzioni di controllo;
- la funzione HR.

Di seguito è illustrato il ruolo dei principali attori coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica delle Politiche.

5.1 Ruolo dell'assemblea

Lo statuto della SGR, in conformità con quanto previsto dal Codice Civile (art. 2364 e 2389) e dalla normativa vigente, attribuisce all'assemblea dei soci, oltre al compito di stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, di approvare:

- le politiche di remunerazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore delegato e del Collegio Sindacale e del personale;
- gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (es. 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 (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.

Al fine di consentire all'assemblea di approvare quanto sopra, viene sottoposta un'informativa chiara e completa delle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare.

Tale informativa prevede:

- ragioni, finalità e modalità operative per l'attuazione delle politiche di remunerazione;
- i controlli svolti sulle politiche di remunerazione previste;
- le caratteristiche delle strutture dei compensi;
- la conformità rispetto alle normative applicabili;

- l'evoluzione delle dinamiche retributive ed eventuali modifiche rispetto ai sistemi già approvati e trend del settore.

All'assemblea viene inoltre presentata una informativa annuale ex post sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione, suddivise per ruoli e funzioni.

5.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della corretta attuazione. Esso assicura che i sistemi di remunerazione 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 e che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Più in dettaglio il Consiglio di Amministrazione:

- a. definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione, con riferimento alle categorie sottostanti:
 - membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, quali ad esempio: gli amministratori, l'amministratore delegato, i partners esecutivi e non;
 - responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
 - personale delle funzioni aziendali di controllo;
- b. vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- c. si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento dei gate cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- d. dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e
 - sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e degli OICVM e dei FIA e UTP che gestisce e degli investitori;
- e. ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

- f. si avvale, ove opportuno, del supporto del risk manager e di esperti esterni per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal gestore, secondo metodologie coerenti con quelle che il gestore adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

5.3 Ruolo delle Funzioni aziendali

Le funzioni aziendali di controllo competenti, in particolare:

- Risk manager;
- Compliance;
- Internal Audit;

sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Le funzioni aziendali di controllo del gestore collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze (in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011), per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alle prescrizioni normative delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

- *Funzione Risk management*

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

- *Funzione Compliance*

La funzione di conformità verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del Codice di comportamento etico, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

- *Funzione Internal Audit*

La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie 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. 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, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

- *Funzione Risorse Umane*

La funzione HR è adeguatamente coinvolta nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione. È responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di Politiche di remunerazione e incentivazione, tale direzione è accentata presso la Capogruppo.

6. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE A LIVELLO INDIVIDUALE DI SINGOLA SGR

Ai sensi delle disposizioni del Regolamento, il “Personale più rilevante” corrisponde a quella categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o dell’OICVM o del FIA. In considerazione della normativa di riferimento, il processo di identificazione è stato condotto a livello individuale su Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A..

Il Regolamento prevede 5 criteri in base ai quali sono definite le posizioni organizzative ad elevato impatto sul profilo di rischio della SGR anche sulla base di elementi quantitativi, quali la remunerazione totale. Tali criteri nello specifico considerano “personale più rilevante” i seguenti soggetti:

- 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 (es. gestione del portafoglio, marketing, risorse umane) 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 (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA o UTP gestiti (“altri risk takers”). 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 o UTP gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale degli OICVM e dei FIA o UTP e del gestore nel suo complesso. A titolo esemplificativo, questa categoria potrebbe comprendere le persone addette alle vendite, i singoli traders e specifici desk di negoziazione.

Inoltre, se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICVM e dei FIA o UTP gestiti, è incluso nella categoria di “personale più rilevante”:

- v. qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate.

L’analisi per l’identificazione del personale più rilevante, eseguita applicando i criteri sopra citati, ha condotto per il 2023 all’individuazione delle seguenti posizioni:

Categoria di personale	Numero di risorse
i. Amministratori esecutivi e non esecutivi	6
ii. Principali responsabili delle Funzioni Aziendali e linee di business	9
iii. Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo	2
iv. Altro PPR identificato ai sensi dei criteri qualitativi	0
v. Altro PPR identificato ai sensi dei soli criteri quantitativi	6
TOTALE:	23

Il processo ha portato all'identificazione per l'anno in corso di 23 soggetti.

Per completezza informativa si specifica che, a livello di Gruppo bancario, è stato condotto un processo simile, sulla base della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e del Regolamento Delegato UE 2021/923 del 25 marzo 2021, al fine di individuare quelle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (per maggiori dettagli si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione della Capogruppo Banca Finint S.p.A).

7. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

7.1 Principio di proporzionalità

Ai fini dell'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, si ritiene opportuno classificare la SGR come entità "non significativa"; il Regolamento, infatti, stabilisce che "si considerano sempre significativi i gestori con patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro. Il patrimonio netto gestito è dato dalla somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio e dalle gestioni individuali".

7.2 Politiche di remunerazione degli organi sociali

Le politiche sono mirate ad attrarre le migliori competenze e si basano su principi sia di entità retributiva tra ruoli simili sia di differenziazione tra ruoli, in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti. Tengono altresì conto delle competenze professionali richieste, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato.

- Consiglio di Amministrazione

La retribuzione fissa per i Consiglieri è determinata (anche eventualmente su proposta del Consiglio di Amministrazione) dall'Assemblea, per il periodo di mandato, ed è rapportata all'effettiva permanenza nel ruolo.

La maggior parte dei Consiglieri di Amministrazione ricevono un compenso per gli specifici incarichi loro attribuiti in qualità di Presidente, Vice Presidenti, Segretario, Presidenti e membri dei Comitati istituiti in seno al Consiglio.

Per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove previsti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione e sono definiti nel rispetto dei criteri di seguito indicati. Lo stesso vale per la remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, considerato che tale figura non svolge un ruolo esecutivo.

- Amministratore Delegato

La retribuzione fissa per l'Amministratore Delegato è superiore a quella del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato si compone oltre che dell'emolumento fisso da Amministratore, anche di una componente variabile di breve termine e una di lungo termine (Long Term Incentive Plan – "LTIP").

- Collegio Sindacale

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale viene determinato dall'Assemblea in misura fissa - comprensiva del compenso da riconoscere in caso di assegnazione ai componenti del Collegio Sindacale della funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

7.3 Compensi delle funzioni aziendali di controllo

In conformità con quanto previsto nell'art. 45, commi 3 e 4 del Regolamento, la remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. La remunerazione variabile non è collegata ai risultati economici ma è subordinata a condizioni di accesso ("Gate") volti a garantire la sostenibilità aziendale, non essendo ciò fonte di possibili conflitti di interesse. In particolare, gli indicatori individuati a livello di Gruppo sono i seguenti:



7.4 Politiche di remunerazione e incentivazione del personale e dei collaboratori

Il pacchetto retributivo che la SGR mette a disposizione del personale è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine, ed è bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle seguenti componenti:

- la remunerazione fissa;
- remunerazione variabile (di seguito dettagliata per il Personale più rilevante);
- eventuali benefit.

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e la componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

La SGR, come previsto dalla normativa ha verificato la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.

Per quanto attiene il monitoraggio del divario retributivo complessivo per genere e suo sviluppo, la SGR ha effettuato un'analisi dei ruoli, mansioni e inquadramenti, sulla cui base ha assegnato una determinata pesatura. I risultati di tale analisi evidenziano la neutralità delle politiche rispetto al genere.

Le disposizioni di questo paragrafo non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono clausole di claw-back, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti.

7.4.1 Retribuzione fissa

La componente fissa della remunerazione è strutturata in maniera tale da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

È definita sulla base della posizione ricoperta e in funzione di principi di valorizzazione del merito.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, determinato e valutato in relazione alle caratteristiche del gestore e delle diverse categorie di personale, in particolare di quello rientrante tra il “personale più rilevante”. Alcuni criteri da considerare sono:

- gli obiettivi e le responsabilità assegnate al ruolo ricoperto, inclusi i livelli di esposizione al rischio;
- le mansioni e livello gerarchico del personale.

7.4.2 Struttura della componente variabile per il personale più rilevante

La componente variabile della remunerazione per il personale più rilevante della SGR identificato a livello di Gruppo bancario (MRTs) e a livello individuale di singola SGR (PPR) si basa principalmente sulla misurazione della performance del gestore e dei FIA o UTP gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte temporale sia annuale che pluriennale (c.d. ex ante risk adjustment). L’obiettivo è, pertanto, coinvolgere ed orientare le risorse verso le strategie di medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.

Per il personale più rilevante (MRTs e PPR) è previsto un Piano di incentivazione di breve termine con differimento (di seguito anche “Sistema incentivante di breve termine”).

La remunerazione variabile garantita (come “welcome bonus”, “sing-on bonus”, “minimum bonus” etc.) è eccezionale e accordata solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d’impiego.

7.4.3 Struttura della componente variabile per il personale più rilevante identificato a livello di Gruppo bancario (MRTs)

Ai dipendenti/collaboratori della SGR rientranti nella categoria dei Material Risk Takers, identificati a livello di Gruppo bancario, si applica il Sistema incentivante di breve termine definito a livello di Gruppo.

Per avere una visione più dettagliata di tale Piano si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione della Capogruppo Banca Finanziaria Internazionale S.p.A..

Di seguito si riassumono i principali elementi:

- Previsione di un meccanismo cd. di “Bonus pool” in base al quale, con cadenza annuale e qualora siano rispettate le condizioni minime di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio, viene previsto a budget uno stanziamento economico complessivo al servizio del Sistema di incentivazione annuale (ex-ante risk adjustment); l’attivazione del Sistema di incentivazione è collegata al soddisfacimento di Gate che garantiscono il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio, definiti nell’ambito delle policy e dei regolamenti di definizione di propensione/presidio dei rischi (RAF anno per anno deliberato dal CdA). Il Sistema non si attiva in caso di mancato raggiungimento del livello minimo previsto anche per uno solo dei Gate individuati. Tali indicatori per il 2022 sono:



- La dimensione del Bonus pool è collegata al grado di raggiungimento di due obiettivi di redditività, uno a livello di Gruppo (Utile ante imposte consolidato) e uno a livello aziendale (Utile ante imposte della Società di appartenenza del Beneficiario). Il mancato raggiungimento della soglia minima di entrambi i Moltiplicatori implica che il Bonus pool distribuibile sarà pari a zero.
- Il Sistema d’incentivazione annuale prevede l’attribuzione di un incentivo di breve termine, di cui una Quota upfront (70%) e una Quota deferred (30% dopo due anni), erogate parte in Cash (denaro) e parte in Strumenti. Sia la parte upfront sia la parte differita sono erogate per il 50% in Strumenti, soggetti ad un periodo di indisponibilità pari a un anno (Retention period). Con specifico riferimento all’applicazione delle regole settoriali riguardanti l’obbligo di corrispondere una quota di remunerazione variabile in strumenti, si dichiara che la società Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A. gestisce in prevalenza fondi di tipo alternativo chiuso e riservato le cui quote, per loro caratteristiche, non possono essere considerate strumenti finanziari allocabili. Si evidenzia, inoltre, che gli MRTs svolgono ruoli trasversali alla gestione di molteplici fondi. Pertanto, viene applicato lo stesso indicatore sintetico il cui valore riflette quello economico del Gruppo che viene espresso da quanto risultante dall’Impairment Test effettuato al 31/12 di ciascun anno. La Società si riserva di continuare ad analizzare e studiare un metodo efficace e uniforme per legare gli indicatori di performance dei fondi gestiti alla quota variabile in strumenti.

Il valore della componente variabile non può eccedere il limite del rapporto 2:1 rispetto

alla remunerazione fissa, per l'Amministratore Delegato, e 1:1 per il restante personale, salvo quanto approvato dall'Assemblea della Capogruppo, fermo restando il rispetto della soglia del 200% (rapporto di 2:1).

7.4.4 Struttura della componente variabile per il personale più rilevante identificato a livello individuale di singola SGR (PPR)

- Premessa

Alla luce della valutazione sull'applicazione del principio di proporzionalità in base al quale la SGR è stata considerata come gestore "non significativo" (vedi paragrafo "proporzionalità") è stato deciso di non applicare alcune regole previste dal Regolamento.

Infatti, la remunerazione variabile per il personale più rilevante è stata definita non prevedendo l'erogazione di alcuna quota del bonus in strumenti finanziari.

Inoltre, per quanto riguarda il differimento, è stato deciso di modularlo alla luce e nel rispetto del principio di proporzionalità stesso, riducendo la percentuale di remunerazione variabile differita prevista dalla norma per i gestori "significativi". Infine, nessuna deroga è stata prevista per i benefici pensionistici discrezionali (paragrafo 7.1) in quanto non sono presenti all'interno del pacchetto retributivo della SGR.

- "Bonus Pool"

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni minime di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività, anche corretta per il rischio, viene previsto a budget uno stanziamento economico complessivo (cd. "Bonus pool") al servizio del Sistema di incentivazione annuale (ex-ante risk adjustment).

La distribuzione del Bonus pool è infatti soggetta al soddisfacimento di condizioni preliminari di accesso a livello di Gruppo e di SGR ("Gates" o "Cancelli"). Una volta verificato il rispetto di tali condizioni, la quota di Bonus pool da allocare al singolo Beneficiario viene determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi individuali, quantitativi e qualitativi.

Il costo del Sistema viene considerato nella pianificazione del capitale e della liquidità, in modo che ciò possa contribuire a salvaguardare una solida base di capitale e non porti a carenze di liquidità del Gruppo.

Per il PPR, il Bonus target d'incentivazione individuale è definito tenendo in considerazione il ruolo e la complessità organizzativa della posizione ricoperta in Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A.

- Condizioni di accesso ("Gate")

L'attivazione del Sistema di incentivazione – applicabile a tutto il personale dipendente e non solo a quelli identificati come MRT e PPR – è subordinata al raggiungimento di

obiettivi riferiti a parametri di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio a livello di Gruppo e ad un indicatore di redditività a livello di SGR (cosiddetti “Gate”).

Nello specifico i Gate individuati sono i seguenti:

1. *A livello di Gruppo:*

- **Stabilità Patrimoniale:** Common Equity Tier 1 (“CET1”)
- **Liquidità:** Liquidity Coverage Ratio (“LCR”) e Net Stable Funding Ratio (“NSFR”)
- **Redditività corretta per il rischio:** Return on Risk Adjusted Capital (“RORAC”)

2. *A livello di Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A.*

- Utile ante imposte aziendale²

Il mancato raggiungimento del livello minimo previsto, anche solo per uno dei Gate sopra indicati, comporta la non attivazione del sistema di incentivazione e quindi l’impossibilità di erogare il bonus ai singoli Beneficiari.

- *Modalità di erogazione*

Il Sistema d’incentivazione annuale prevede l’attribuzione di un incentivo di breve termine in linea con la normativa prevista dal Regolamento, secondo la seguente modalità:

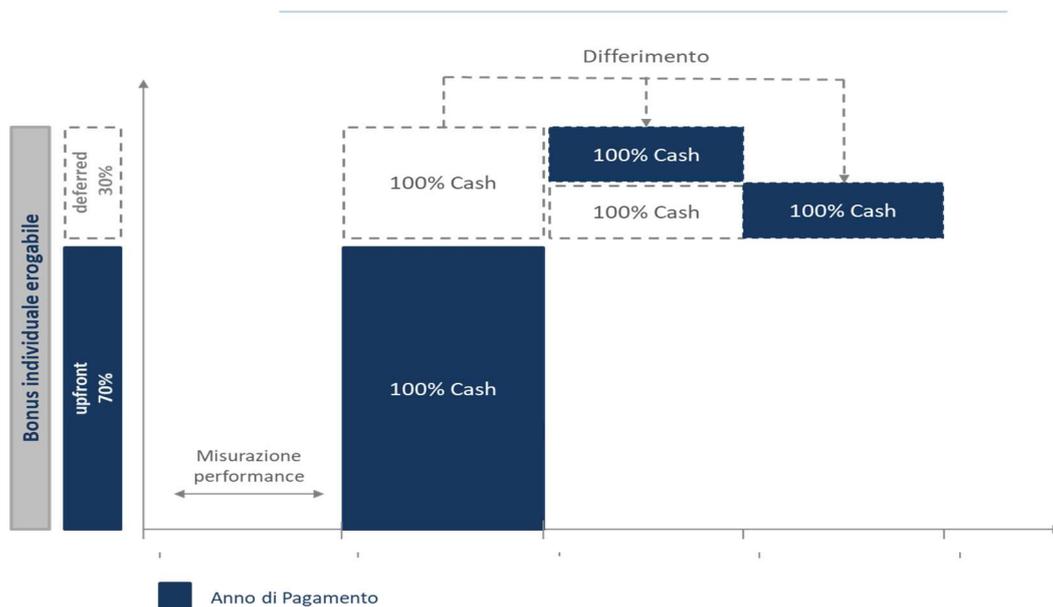
- Il 70% viene corrisposto upfront nell’anno successivo al Periodo di performance (annuale);
- il 30% viene differito per un periodo di 2 anni ed erogato in due tranches uguali pari al 15% del Bonus individuale erogabile.

Sia la Quota *upfront* che la Quota *deferred* vengono entrambe erogate in forma monetaria (Cash).

La durata del periodo di differimento è stata definita - nei limiti dei dettami normativi – in coerenza con le best practice di settore, tenendo in considerazione la strategia di business e il profilo di rischio della Società e del Gruppo.

La soglia di materialità è pari a € 35.000,00; l’individuazione di tale valore è stato calcolato in base alla media e mediana dei bonus target erogati nel 2022 al personale più rilevante delle funzioni di business.

² Utile netto ante imposte: calcolato al lordo di eventuali effetti economici derivanti da valutazioni delle partecipazioni appartenenti all’area di consolidamento e depurati dal costo relativo ai sistemi di incentivazione. Inoltre, il CdA, su proposta del CNR, sentito il Comitato Rischi può valutare ulteriori revisioni per tenere conto di eventi straordinari o non previsti a budget, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti di capitale, normalizzazioni contabili straordinarie.



7.4.5 Obiettivi individuali

Sulla base del ruolo ricoperto, ad ogni Beneficiario (sia MRTs che PPR) sono assegnati degli obiettivi individuali legati all'andamento dei FIA o UTP gestiti e più in generale alla SGR, differenziati, misurati annualmente e inseriti all'interno di una scheda obiettivo individuale.

La scheda è costituita da:

- a) obiettivi economico-finanziari o qualitativi e
- b) obiettivi qualitativi di natura comportamentale.

Al raggiungimento di tali obiettivi è legata la determinazione della remunerazione variabile erogabile.

Per gli obiettivi economico-finanziari vengono definiti i livelli target di raggiungimento.

Per i gestori dei fondi (ivi compresi i soggetti aventi responsabilità nella gestione dei fondi) la remunerazione variabile è parametrata ai seguenti indicatori di performance, selezionati di caso in caso secondo le specificità dei fondi gestiti:

- Ricavi dei fondi gestiti
- Risultati dei fondi gestiti (anche in relazione alle attese, come esplicitate nel piano finanziario del fondo e in considerazione dell'orizzonte temporale dello stesso)
- Rendimento dei fondi gestiti
- Masse
- Raccolta

Si fa presente che nel caso siano indicati i seguenti obiettivi: ricavi e/o rendimento totale, tali indicatori non sono sufficienti a incorporare adeguatamente i rischi in un orizzonte temporale non breve, di conseguenza dovranno essere accompagnati anche da un indicatore di rischio. Per i FIA aperti potrebbe essere rappresentato dall'Indice di Sharpe mentre per i FIA chiusi potrebbe essere rappresentato da indicatori di rischio credito (es. % default).

Con particolare riferimento ai rischi di sostenibilità, in coerenza con le disposizioni di cui al Regolamento UE n. 2088/2019, il Gruppo redige le politiche retributive anche con l'obiettivo di promuovere una gestione sana ed efficace dei rischi suddetti. Pertanto, il Gruppo definisce una struttura retributiva coerente con i propri obiettivi di gestione dei rischi, tale da non incoraggiare un'eccessiva assunzione del rischio in relazione ai rischi di tipo ambientale, sociale o di governance.

La remunerazione variabile individuale risultante potrà essere ridotta in un'ottica di "Risk Mitigation", in considerazione del rischio assunto dal gestore nel perseguimento delle responsabilità e dell'obiettivo sulla redditività individuato sul proprio FIA/OICVM.

Il meccanismo di riduzione di "Risk Mitigation" è così determinato:

- rispetto dei limiti regolamentari. Nel caso non siano rispettati per almeno i 2/3 dell'anno solare, il bonus sarà ridotto del 100%.
- rispetto delle linee guida strategiche formulate dal Consiglio di Amministrazione. Nel caso non siano rispettate per almeno 1/4 dell'anno solare, il bonus sarà ridotto del 100%
- la correttezza di comportamento nei rapporti con colleghi e soggetti terzi. Laddove siano stati attuati dei provvedimenti disciplinari, superiori all'ammonizione scritta, il bonus potrà essere ridotto fino al 100%, commisurato alla gravità delle violazioni poste in essere dal dipendente.
- per OICVM, rispetto quotidiano del VaR 99% a 1 giorno. Nel caso tale valore fosse superato per 10 volte all'anno, il bonus sarà ridotto del 20%. Nel caso tale valore fosse superato per 20 volte all'anno, il bonus sarà ridotto del 50%.
- per FIA, rispetto trimestrale del valore di rischio indicato nelle linee guida strategiche del Cda. Nel caso tale valore fosse superato per 1 volta all'anno, il bonus sarà ridotto del 20%. Nel caso tale valore fosse superato per 2 volte all'anno, il bonus sarà ridotto del 50%.

Si precisa che la Funzione di Risk Management può derogare i punti precedenti nel caso in cui il FIA/OICVM fosse nella fase di *rump up* o nella fase di liquidazione.



7.4.6 Meccanismi di correzione ex-post

La Società ha implementato meccanismi di ex-post risk adjustment - Malus e Clawback - applicabili a tutto il Personale della Società, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance del gestore e degli OICVM e dei FIA o UTP al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

I sistemi di Malus operano prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di compliance etc.

La clausola di Clawback possono riguardare sia i pagamenti up-front sia quelli oggetto di differimento; tale clausola prevede infatti la possibilità per la Società di richiedere al Beneficiario la restituzione di un bonus erogato a soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta, da cui è derivata una perdita significativa per il gestore;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 6, commi 2-octies e 2-novies, del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

7.4.7 Periodo di preavviso

Nel caso in cui il dipendente sia dimissionario e/o in periodo di preavviso alla data di erogazione del bonus al personale, non avrà diritto a ricevere alcun emolumento del variabile riferito all'anno precedente, né le quote differite da anni precedenti.

7.4.8 Benefit

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l'attribuzione di benefit, definita sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale.

7.5 Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica

I criteri per la determinazione dei compensi straordinari, oltre a quanto spettante per legge o per la contrattazione collettiva nazionale, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti fissati in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, sono fissati dall'Assemblea degli Azionisti.

Non sono previsti in linea di principio compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. Golden Parachute) né benefici pensionistici discrezionali.

I Golden Parachute, ove previsti, sono pattuiti nel rispetto dei criteri e dei limiti fissati dall'Assemblea, pari ad un massimo di 2 annualità e di importo non superiore a 1 milione di euro. Tali criteri dovranno essere sottoposti all'approvazione preventiva del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

Essi saranno inoltre collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti e assoggettati alle condizioni previste per la remunerazione variabile.

In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, il Gruppo può stipulare accordi che prevedano la corresponsione di indennità a favore del personale. È politica del Gruppo, con riferimento al personale più rilevante, non corrispondere compensi, al netto di quelli previsti dalla contrattazione collettiva, superiori a due annualità di remunerazione fissa, in accordo con i criteri e i limiti approvati dall'assemblea, erogabili mediante:

- un accordo di severance in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o del rapporto, fino ad un massimo di 1 annualità;
- un patto di non concorrenza, fino ad un massimo di 1 annualità, in funzione del ruolo ricoperto dalla risorsa.

In alternativa a quanto sopra previsto, sarà possibile erogare a fronte di una controversia potenziale, un accordo transattivo, fino ad un massimo di 2 annualità di

retribuzione fissa e secondo la seguente formula predefinita:

Anzianità aziendale (in anni) ≤ di	Mensilità riconoscibili (MIN - MAX)	
2	4	4
6	4	8
10	8	12
15	12	18
16 e oltre	18	24

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo o in base a transazioni condotte nell'ambito e nei limiti di tali istituti e al fine di evitare alee di giudizio obiettivamente motivate. Detti pagamenti ed erogazioni non rientrano nella ponderazione delle componenti retributive e saranno determinati in relazione alle specifiche fattispecie e in stretta coerenza con le norme tempo per tempo vigenti.

Il Gruppo potrà infine ricorrere a specifici patti di non concorrenza, laddove le esigenze della protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela lo esigano o lo rendano opportuno. I corrispettivi necessari saranno pattuiti nei limiti previsti dall'art. 2125 del Codice Civile e in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, le interpretazioni giurisprudenziali e le prassi di mercato.

Retribuzioni legate alla permanenza del personale, anche se non collegate a obiettivi di performance del gestore e degli OICVM e dei FIA o UTP, sono considerate forma di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad essa applicabili.

7.6 Collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato

Le forme di remunerazione variabile eventualmente applicabili a collaboratori non riconducibili a rapporto di lavoro subordinato sono ispirate ai criteri e alle linee guida contenute nel presente documento, pur riconoscendo opportune peculiarità in considerazione dello specifico business.

Con particolare riferimento ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, la remunerazione prevede:

- una componente considerata “ricorrente” - le cosiddette provvigioni - che costituisce l’elemento più stabile e ordinario della remunerazione e rappresenta il corrispettivo naturale dell’attività promozionale;
- una componente “non ricorrente” - correlata ai sistemi di incentivazione - che viene assoggettata a criteri di abilitazione ex ante del “bonus pool” (cd. “gate”) e a correttivi ex post, che tengono in considerazione indicatori di rischiosità operativa, tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali a cui è esposta la SGR, nonché la conformità alle norme, la tutela e fidelizzazione della clientela.

Per ridurre e presidiare i rischi rilevanti, i contratti di collaborazione stipulati prevedono specifici riferimenti e modalità di controllo, affinché siano assicurati il rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti interni vigenti.

8. OBBLIGHI DI INFORMATIVA

Il rendiconto della gestione del FIA o UTP riporta, tra l'altro, la remunerazione totale, suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dal gestore al suo personale, il numero dei beneficiari, nonché il carried interest corrisposto dal FIA o UTP e l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per categorie di personale più rilevante.

Il personale del gestore ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori in virtù del presente paragrafo ai criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione.

Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il personale interessato. Il gestore può non fornire al personale informazioni attinenti ad aspetti quantitativi riservati.

Di seguito si rappresenta l'informativa annuale ex post sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione ed incentivazione dell'anno precedente, suddivise per ruolo e funzioni

Ruolo/Funzione	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile
Amministratori con incarichi esecutivi e responsabili delle principali funzioni aziendali	1.348.012 €	411.150 €
Altri PPR	1.152.890 €	202.435 €
Altro personale	2.833.664 €	80.710 €