

**Politiche di remunerazione e incentivazione di BancoPosta Fondi SGR
relative all'esercizio 2018**

26 luglio 2018

Indice

1	Ambito normativo di applicazione	4
1.1	Definizioni	4
1.2	Premessa-obiettivo del Documento	5
1.3	Ambito normativo di riferimento	6
1.4	Ambito di applicazione - principio di proporzionalità	6
2	Governo e Controllo delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione	7
2.1	Ruolo dell'Assemblea dei Soci	7
2.2	Ruolo del Consiglio di Amministrazione	7
2.3	Ruolo del Comitato Remunerazioni	7
2.4	Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte	8
2.5	Processo di determinazione e revisione delle Politiche	9
3	Elementi del sistema di remunerazione e incentivazione	10
3.1	Principi e obiettivi delle politiche di remunerazione e incentivazione	10
3.2	Individuazione del Personale più rilevante	11
3.3	La struttura delle Remunerazioni	12
3.4	La remunerazione variabile	13
3.4.1	<i>Remunerazione variabile in strumenti finanziari</i>	13
3.4.2	<i>Principali caratteristiche del sistema di incentivazione di lungo termine (ILT)</i>	13
3.4.3	<i>Principali caratteristiche del sistema di incentivazione di breve termine (MBO)</i>	15
3.5	I benefit	16
3.6	Pagamenti per la conclusione del rapporto	17
3.7	Meccanismi di aggiustamento ex post (clausole di claw back e malus)	18
4	Remunerazione del Personale di BancoPosta Fondi SGR	19
4.1	Segmentazione del personale	19
4.2	Presidente del Consiglio di Amministrazione	20

4.3	Amministratori non esecutivi	20
4.4	Collegio Sindacale	20
4.5	Amministratore Delegato	20
4.6	Restante Personale più rilevante	23
4.7	Personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo	25
4.8	Remunerazione del restante Personale BancoPosta Fondi S.p.A. SGR	26
<hr/>		
4.8.1	Focus sul sistema incentivante area investimenti	27
4.9	Informativa	28
<hr/>		

1 Ambito normativo di applicazione

1.1 Definizioni

Ai fini del presente documento:

- **Amministratori investiti di particolari cariche:** sono gli Amministratori che svolgono un particolare ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente e l'Amministratore Delegato.
- **Amministratori esecutivi:** sono i componenti del Consiglio di Amministrazione destinatari di deleghe esecutive, nello specifico l'Amministratore Delegato.
- **Amministratori non esecutivi:** si tratta degli Amministratori non destinatari di alcuna delega esecutiva, nello specifico tutti gli Amministratori eccetto l'Amministratore Delegato.
- **Assemblea degli Azionisti o Assemblea dei Soci (o solo "Assemblea"):** è l'organo collegiale in cui si forma e si esprime la volontà degli azionisti. Al suo interno possono essere rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Dispone dei poteri attribuiti a essa dalla legge e dallo statuto.
- **Capogruppo:** Poste Italiane S.p.A.
- **Cash Indicizzato:** indica la modalità di corresponsione della componente di remunerazione variabile in strumenti finanziari, erogata sotto forma monetaria e correlata all'andamento delle performance dei fondi comuni di investimento e delle gestioni patrimoniali.
- **Collegio Sindacale:** è l'organo di controllo della Società, cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.
- **Comitato Remunerazioni:** è un comitato con funzioni consultive o di proposta, istituito in seno al Consiglio di Amministrazione con il compito di esprimere pareri indipendenti sui sistemi di remunerazione adottati dalla società nonché gli altri compiti previsti dalla normativa applicabile.
- **Consiglio di Amministrazione (anche "C.d.A."):** è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare le politiche sulla Remunerazione da sottoporre in via definitiva all'Assemblea.
- **Funzioni di controllo:** Compliance, Internal Auditing e Risk Management della Società.
- **Personale:** i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; tutti i dipendenti e collaboratori del gestore.
- **Personale più rilevante:** si intendono i soggetti, inclusi nella definizione di Personale, le cui attività professionali hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o del fondo gestito, identificati dalla Società, ai sensi del successivo paragrafo 3.2, sulla base degli orientamenti espressi all'interno degli "Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM" emanati dall'ESMA e recepiti all'interno del Regolamento Congiunto.
- **Regolamento Congiunto:** Regolamento congiunto Banca d'Italia–Consob, emanato ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del TUF.
- **Retention:** Indica il periodo di tempo dopo la maturazione degli strumenti riconosciuti a titolo di remunerazione variabile durante il quale essi non possono essere venduti né se ne può disporre.
- **Società o SGR:** BancoPosta Fondi S.p.A. SGR.
- **Strumenti finanziari:** quote di fondi comuni di investimento e/o gestioni patrimoniali o strumenti ad

essi collegati, il cui valore riflette l'andamento dei patrimoni gestiti e allinea gli incentivi con gli interessi di lungo termine dei fondi comuni di investimento e dei patrimoni gestiti e degli investitori.

- **T.U.F.:** Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 - Testo Unico della Finanza.
- **Autorità di Vigilanza:** Banca d'Italia e CONSOB.

1.2 Premessa-obiettivo del Documento

Il presente documento, denominato "Politiche di remunerazione e incentivazione", (le "Politiche") tiene conto dell'evoluzione della normativa regolamentare in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, nonché, ove applicabili, delle politiche di remunerazione e incentivazione della Capogruppo Poste Italiane. Le Politiche definiscono il sistema di remunerazione e incentivazione del Personale di BancoPosta Fondi S.p.A. SGR (la "SGR"), successivamente meglio identificato, nel rispetto delle strategie, degli obiettivi e dei risultati aziendali di lungo periodo.

Tale documento è definito coerentemente con i pilastri della politica di remunerazione di Gruppo declinati in sede di presentazione del piano strategico Deliver 2022:

- **Allineamento:** la politica di remunerazione è una leva fondamentale per l'allineamento del management agli interessi dell'azionista, degli investitori e dei clienti.
- **Commitment:** l'architettura della remunerazione sostiene la responsabilizzazione sugli obiettivi del Piano Strategico da parte di tutto il Management.
- **Sostenibilità:** la creazione di valore nel tempo è condizione essenziale per l'incentivazione dei risultati.
- **Impegno:** tutte le persone sono ingaggiate nel processo di trasformazione.

La struttura di remunerazione e incentivazione proposta, inoltre, tiene conto delle specificità del settore del risparmio gestito e della cornice regolamentare di riferimento: la politica di remunerazione 2018 introduce la piena applicazione dei requisiti specifici con particolare riferimento all'allineamento con gli interessi dei clienti e dei relativi patrimoni gestiti attraverso la correlazione di parte della remunerazione variabile ai fondi comuni di investimento e alle gestioni patrimoniali.

Di seguito una sintesi delle novità introdotte nella politica di remunerazione rispetto all'esercizio precedente:

- Introduzione di un **Piano di Incentivazione di lungo termine** (ILT) correlato alle performance 2018-2020 a **supporto** del piano strategico della SGR.
- Erogazione del 50% della componente variabile in strumenti finanziari attraverso un **indice sintetico** che riflette l'andamento complessivo dei fondi comuni di investimento e delle gestioni patrimoniali della SGR.
- Attivazione del **sistema incentivante dei gestori**, volto a sostenere l'allineamento con le performance generate e gli interessi dei sottoscrittori.

BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, nel perseguire gli obiettivi di redditività e di equilibrio nel medio e nel lungo periodo, è impegnata ad adottare sistemi di remunerazione e incentivazione che riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi e che non incoraggiano un'assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio dei fondi comuni di investimento e dei patrimoni gestiti.

La politica di remunerazione e incentivazione è altresì coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della SGR, dei fondi comuni di investimento e dei patrimoni gestiti.

1.3 Ambito normativo di riferimento

Negli ultimi anni il settore finanziario è stato oggetto di un ampio e profondo rinnovamento normativo applicato a livello europeo. L'emanazione delle direttive europee AIFM e UCITS ha portato ad un framework normativo uniforme di riferimento per tutti gli operatori appartenenti al settore del risparmio gestito, all'interno del quale opera BancoPosta Fondi S.p.A. SGR.

BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, per la natura dei fondi comuni d'investimento che gestisce e delle attività svolte, è soggetta alla direttiva UCITS («Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities») avente, tra gli altri, obiettivi di: a) semplificare e rendere più trasparenti le regole per la vendita di fondi all'interno dell'Unione Europea; b) dotare le società di gestione di politiche di remunerazione e incentivazione sane e prudenti; c) rafforzare il sistema sanzionatorio e i poteri di intervento delle Autorità di vigilanza nazionali ed europee.

Per le tematiche relative ai «sistemi di remunerazione e incentivazione» la competenza regolamentare è stata assegnata congiuntamente a Banca d'Italia e Consob che in data 27 aprile 2017 hanno emanato l'Atto di Modifica al Regolamento Congiunto ai sensi dell'art. 6 comma 2-BIS del Testo Unico della Finanza. La SGR ha provveduto a declinare le presenti politiche di remunerazione e incentivazione assicurandone la conformità a tali previsioni normative. Nella preparazione delle presenti politiche BancoPosta Fondi S.p.A. SGR si è avvalsa della società di consulenza Willis Towers Watson.

1.4 Ambito di applicazione - principio di proporzionalità

In linea con quanto già previsto dall'ESMA all'interno degli «Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM» e con quanto previsto nel Regolamento Congiunto, al fine di valutare la possibile applicazione del principio di proporzionalità, la SGR ha condotto un processo di autovalutazione volto ad esaminare le proprie caratteristiche ed elaborare e attuare politiche e prassi retributive allineate al proprio profilo di rischio, al livello di propensione al rischio e alla strategia di gestione propria e dei fondi comuni di investimento e dei patrimoni gestiti.

In applicazione del principio di proporzionalità, la SGR osserva le previsioni di legge in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione, con modalità adeguate alle proprie dimensioni, organizzazione interna, natura, portata e complessità delle attività svolte. La struttura societaria, la presenza di un unico azionista, l'organizzazione interna e la natura dell'attività svolta, caratterizzate da una strategia di investimento con un contenuto profilo di rischio, evidenziano un assetto non complesso¹. L'analisi del Patrimonio Netto Gestito², tuttavia, colloca Banco Posta Fondi SGR tra gli intermediari significativi richiedendo, quindi, la declinazione del principio di proporzionalità in modo coerente con i requisiti previsti per gli intermediari significativi.

Le presenti Politiche sono declinate in modo coerente con la strategia di lungo periodo di BancoPosta fondi S.p.A. SGR e considerando nel contempo l'esito della suddetta valutazione.

¹ Rilevano, in particolare: la tipologia, il numero e le dimensioni degli OICVM e dei FIA gestiti e le altre attività eventualmente svolte (es. gestioni di portafogli, gestione di fondi pensione); l'ammontare delle masse eventualmente gestite in delega o in convenzione; la circostanza che il gestore abbia azioni quotate su un mercato regolamentato; la prossimità ai livelli dimensionali dei gestori significativi (quanto maggiore è l'ammontare del patrimonio gestito, tanto più stringente deve essere l'osservanza dell'intera disciplina); gli ulteriori indici di proporzionalità individuati nei paragrafi 29 e 30 delle linee guida dell'ESMA di attuazione dell'AIFMD e nei paragrafi 25 e 26 delle linee guida dell'ESMA di attuazione della UCITS.

² Il patrimonio netto gestito è dato dalla somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio e dalle gestioni di portafogli. Le gestioni conferite in delega sono incluse nel calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegante; quelle effettuate in delega non rilevano invece ai fini del calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegato.

2 Governo e Controllo delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione

2.1 Ruolo dell'Assemblea dei Soci

Con specifico riferimento al sistema di remunerazione e incentivazione, l'Assemblea dei Soci della SGR, in linea con le previsioni del Regolamento Congiunto, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione:

- le Politiche e le successive modifiche;
- i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla 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.

L'approvazione delle Politiche da parte dell'Assemblea persegue l'obiettivo di accrescere la consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto dalla SGR.

A tal fine, all'Assemblea viene sottoposta un'informativa chiara, completa e dettagliata sulle politiche e sulle prassi di remunerazione da adottare, con l'intento di descrivere al meglio le motivazioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, i controlli svolti sulle stesse, la struttura dei compensi e la coerenza rispetto agli obiettivi e agli indirizzi definiti, la conformità rispetto alla normativa applicabile, le modifiche apportate al sistema esistente nonché le evoluzioni in corso delle dinamiche retributive del settore di riferimento.

All'Assemblea è inoltre assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (cd. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni.

2.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

La gestione della SGR spetta al Consiglio di Amministrazione; tra i compiti ad esso assegnati, coerentemente con le previsioni normative, rientrano i seguenti:

- definire i sistemi di remunerazione e incentivazione nei confronti del Personale della Società in linea con quanto previsto dalle presenti Politiche e più in generale dalla normativa, assicurando che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo e dei controlli interni;
- sottoporre, all'approvazione dell'Assemblea eventuali modifiche alle presenti Politiche;
- dare attuazione alle Politiche e riferire all'Assemblea su base annuale in relazione all'attuazione delle Politiche.

2.3 Ruolo del Comitato Remunerazioni

La SGR, in linea con le previsioni del Regolamento Congiunto per i gestori "significativi", nonché per quelli controllati da Società le cui azioni sono quotate su un mercato regolamentato anche quando non significativi, ha istituito nella seduta consiliare del 21 dicembre 2017 il Comitato Remunerazioni, composto da tre consiglieri di amministrazione non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (tra i quali il Presidente del

Comitato Remunerazioni) in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza: a) in materia finanziaria o di politiche retributive; b) di gestione del rischio e della liquidità, laddove non si faccia ricorso ad esperti esterni in tali specifiche materie.

In linea con quanto previsto dalla normativa regolamentare in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, al Comitato per le Remunerazioni sono stati attribuiti, tra gli altri, compiti di:

- a) proposta in materia di compensi del Personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dall'organo amministrativo, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente;
- b) consultazione in materia di determinazione dei criteri per i compensi del Personale più rilevante;
- c) vigilanza sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- d) assicurazione del coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- e) informativa verso gli organi aziendali, compresa l'Assemblea, circa l'attività svolta dal Comitato;
- f) preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- g) collaborazione con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, ove previsti;
- h) si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco effettivo da questo designato e su invito altri componenti il Consiglio di Amministrazione o altri rappresentanti delle diverse funzioni aziendali, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

Al fine di svolgere i propri compiti, il Comitato Remunerazioni ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Il Comitato Remunerazioni di BancoPosta Fondi SGR è composto, al momento della redazione del presente documento, da:

- il Avv. Giorgio Lamanna, quale Presidente del Comitato Remunerazioni;
- la Dott.ssa Lorenza Lei, quale componente del Comitato Remunerazioni;
- la Dott.ssa Laura Furlan, quale componente del Comitato Remunerazioni.

2.4 Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte

Le funzioni aziendali di controllo collaborano per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento 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.

La funzione Compliance verifica ex ante la coerenza e l'adeguatezza complessiva delle Politiche rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento. La funzione Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali

codici applicabili alla Società, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione Risk Management 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 e partecipando a tal fine alle riunioni del Comitato Remunerazioni. La funzione Risk Management, in particolare, con il supporto della struttura Accounting & Reporting della Società e in coerenza con le Linee guida di Poste Italiane in materia di remunerazione, contribuisce alla definizione degli indicatori economico-finanziari corretti per il rischio, degli indicatori di performance della Società, fondi comuni di investimento e dei patrimoni gestiti; monitora, inoltre, l'andamento dell'indice sintetico finalizzato a correlare parte della remunerazione variabile all'andamento dei fondi comuni di investimento e dei patrimoni gestiti; conseguentemente, fornisce al Consiglio di Amministrazione le informazioni che il Consiglio stesso ritiene necessarie per garantire la coerenza con il profilo di rischio adottato dalla Società.

La funzione Internal Auditing verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi aziendali 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.

2.5 Processo di determinazione e revisione delle Politiche

La struttura Accounting & Reporting su richiesta del Comitato Remunerazioni supporta quest'ultimo nella revisione annuale delle Politiche, tenuto conto dell'evoluzione del contesto di riferimento, dell'organizzazione della SGR, della normativa e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, coordinando le altre strutture organizzative coinvolte nel processo.

Le funzioni di controllo partecipano al processo di revisione annuale delle Politiche in relazione alle proprie competenze e responsabilità secondo quanto previsto dalla normativa.

L'esito della revisione annuale delle Politiche viene presentato al Comitato Remunerazioni, che le valuta e propone le eventuali modifiche ritenute necessarie. Il Comitato presenta la propria relazione con le eventuali proposte di modifica delle Politiche al Consiglio di Amministrazione, generalmente nella seduta di approvazione del progetto di bilancio d'esercizio. Le proposte di modifica delle Politiche, deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sono successivamente sottoposte all'approvazione dall'Assemblea.

3 Elementi del sistema di remunerazione e incentivazione

La retribuzione complessiva del Personale della Società è strutturata attraverso un pacchetto bilanciato di componenti fisse e variabili in un'ottica di motivazione e fidelizzazione del Personale.

In linea con la normativa di riferimento vengono appositamente evitate modalità di incentivazione tali da indurre il Personale a comportamenti non adeguati o non conformi ad una performance sostenibile nel lungo periodo o non in linea con il profilo di rischio adottato dalla Società.

Con riferimento al Personale più rilevante, l'obiettivo di posizionamento delle Politiche ha come riferimento la mediana di mercato, con la possibilità di arrivare a livelli più elevati per le risorse chiave. Il singolo posizionamento individuale viene definito in considerazione della posizione ricoperta, della performance specifica, del potenziale e delle scelte strategiche della Società.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente i criteri e le caratteristiche dei piani di incentivazione per il Personale più rilevante, assicurando un adeguato equilibrio della componente variabile della retribuzione all'interno della struttura retributiva complessiva.

Non è prevista l'erogazione di commissioni di gestione o carried interests come modalità di erogazione della remunerazione variabile.

La SGR verifica che i soggetti a cui delega la gestione del portafoglio siano sottoposti a obblighi equivalenti a quelli ad essa applicabili in materia di politiche di remunerazione e che i contratti di conferimento dei relativi incarichi non contengano clausole tali da consentire elusioni della normativa.

3.1 Principi e obiettivi delle politiche di remunerazione e incentivazione

Le politiche di remunerazione e incentivazione del Personale – in coerenza con le linee guida di Poste Italiane in materia di remunerazione – rappresentano uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi del piano strategico della Società e sono mirate a:

- (I) contribuire a valorizzare la cultura del merito e della performance;
- (II) allineare i comportamenti del Personale più rilevante e del restante Personale con gli interessi degli stakeholder, le strategie di medio e lungo periodo e gli obiettivi della Società stessa, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi attuali e prospettici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della Società, dei fondi comuni di investimento e dei patrimoni gestiti;
- (III) attrarre, motivare e trattenere risorse professionalmente qualificate;
- (IV) incentivare l'execution della strategia declinata nel piano strategico Deliver 2022;
- (V) garantire l'equità interna correlando la remunerazione alle responsabilità e valorizzando il contributo di tutti al raggiungimento degli obiettivi definiti;
- (VI) assicurare la competitività esterna attraverso un costante confronto con il mercato, realizzato con il supporto di strumenti di analisi elaborati anche da primarie società internazionali specializzate che forniscono i benchmark di riferimento;
- (VII) assicurare che le politiche di remunerazione e d'incentivazione siano sostenibili sulla base della situazione economico finanziaria della Società.

La Società, nel perseguire gli obiettivi di redditività e di equilibrio nel medio e nel lungo periodo, è impegnata ad adottare sistemi di remunerazione coerenti con i principi di trasparenza e di sana e prudente gestione dei

rischi, con la gestione efficace dei possibili conflitti d'interesse e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore, dei fondi comuni di investimento e dei patrimoni gestiti.

3.2 Individuazione del Personale più rilevante

Le presenti Politiche si applicano a tutto il Personale della SGR, secondo quanto indicato nelle diverse sezioni. In particolare, talune previsioni, in linea con la normativa di riferimento, trovano applicazione esclusivamente con riferimento al Personale più rilevante. Ai fini delle presenti Politiche, vengono identificati come appartenenti alla categoria del Personale più rilevante, quei soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società e dei fondi e patrimoni gestiti.

Il processo di individuazione del Personale più rilevante è basato sulla ricognizione e valutazione puntuale della posizione di ciascun individuo all'interno dell'organizzazione, al fine di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

L'identificazione del Personale più rilevante ha seguito un processo strutturato di analisi in collaborazione con la struttura di Risk Management, basato su criteri qualitativi e criteri quantitativi, in linea con i requisiti regolamentari introdotti dalle Linee Guida ESMA e già recepiti all'interno del Regolamento Congiunto e prendendo in considerazione l'impatto sui rischi della SGR, dei fondi e dei patrimoni gestiti.

Le principali categorie di soggetti qualificati come Personale più rilevante dalla normativa sono:

- (I) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, i *consiglieri* esecutivi e non;
- (II) i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali;
- (III) i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- (IV) altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per il gestore o per i fondi comuni di investimento gestiti ("altri risk takers")³;
- (V) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate, qualora la sua attività possa avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o dei portafogli gestiti.

Sulla base di quanto precede, sono stati individuati quali appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante" i seguenti ruoli:

- (I) i membri del Consiglio di Amministrazione, inclusi l'Amministratore Delegato e il Presidente;
- (II) i responsabili delle funzioni di business e di supporto a diretto riporto dell'Amministratore Delegato;
- (III) i responsabili delle funzioni aziendali di controllo (Internal Audit, Compliance e Risk Management);
- (IV) i soggetti che assumono rischi in modo significativo per gli OICR o per le Gestioni patrimoniali: i responsabili delle unità di gestione.

L'applicazione del criterio quantitativo non ha portato all'individuazione di ulteriori soggetti dotati di deleghe tali da impattare in misura rilevante sul profilo di rischio della SGR e/o sui fondi comuni d'investimento o le gestioni patrimoniali. Dalla valutazione effettuata le figure individuate mediante il criterio quantitativo della retribuzione totale non impattano in misura rilevante sul profilo di rischio della SGR e/o sui fondi comuni di investimento e Gestioni patrimoniali e, pertanto, vengono escluse dal perimetro del Personale più rilevante.

³ Per individuare tali soggetti, la SGR utilizza criteri di rilevanza quali ad esempio l'importo della remunerazione totale, la possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale della Società o dei patrimoni e fondi comuni di investimento gestiti.

3.3 La struttura delle Remunerazioni

La struttura delle remunerazioni è conforme alle previsioni normative nonché alle Politiche di Remunerazione della Capogruppo Poste Italiane S.p.A.. La Società, come già rappresentato, nel perseguire gli obiettivi di redditività e di equilibrio nel medio e nel lungo periodo, è impegnata ad adottare sistemi di remunerazione coerenti con i principi di trasparenza e di sana e prudente gestione dei rischi, con la gestione efficace dei possibili conflitti d'interesse e con gli indicatori di performance della Società e dei fondi comuni di investimento e patrimoni gestiti. Di seguito sono riportate le caratteristiche:

- **La Remunerazione Fissa:** La retribuzione fissa – in coerenza con le linee guida di Poste Italiane in materia di remunerazione – ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità del Personale, rispecchiando l'inquadramento contrattuale, l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati della Società. La verifica dei livelli di adeguatezza avviene anche sulla base di valutazioni relative al mercato di riferimento. La retribuzione fissa deve rappresentare una parte sufficientemente alta della remunerazione, in modo che la componente variabile possa essere ridotta e finanche azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.
- **La Remunerazione Variabile:**
 - *Remunerazione variabile di breve termine (MBO)* legata al raggiungimento di adeguati livelli di performance aziendale ed individuale su base annuale.
 - *Remunerazione variabile di lungo termine (ILT)* correlata ai risultati di lungo termine di BancoPosta Fondi SGR considerati chiave per il conseguimento degli obiettivi del piano strategico.
 - *Sistema Incentivante area investimenti* relativo al personale appartenente all'area investimenti che non è compreso nel perimetro del Personale più rilevante, volto ad allineare la gestione dei fondi comuni d'investimento e delle gestioni patrimoniali con gli interessi di lungo termine dei clienti, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia.
 - *Interventi incentivanti mirati eventuali:* possono essere definiti all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il budget e con le prassi di mercato per specifici segmenti professionali, al fine di incentivare l'execution del piano strategico, riconoscere il conseguimento di risultati straordinari e attrarre e mantenere le professionalità chiave per il conseguimento degli obiettivi di piano.
 - *Gratifiche una tantum:* sono definite all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il budget e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i benchmark retributivi di mercato. Sono finalizzate a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati.
 - *Bonus di ingresso:* consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo Personale (per il primo anno); non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona, può essere sottoposto a differimento.
 - *Premio di risultato:* il CCNL demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio aziendale. Il premio aziendale è riconosciuto al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di produttività.
- **Benefit:** a completamento del pacchetto remunerativo, sono previsti alcuni benefici addizionali nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato. I *benefit* prevedono l'applicazione di criteri comuni per segmenti di popolazione omogenei.

La combinazione delle diverse componenti della retribuzione (c.d. pay-mix) è definita in linea con i dettami regolamentari e comunque in modo da non incentivare comportamenti orientati ad una eccessiva assunzione di rischi. Le componenti fisse e variabili della remunerazione sono tra loro distinte. La proporzione tra tali componenti è puntualmente determinata e attentamente valutata dalla SGR nel processo di attuazione delle Politiche. A tal fine, la SGR fissa limiti all'incidenza della componente variabile su quella fissa in modo sufficientemente granulare, come successivamente indicato con riferimento alle singole categorie del Personale più rilevante. In ogni caso il limite della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa risulta contenuto a 1:1 per tutto il personale appartenente al perimetro di applicazione della politica di remunerazione e incentivazione della SGR.

3.4 La remunerazione variabile

La retribuzione variabile – in linea con le politiche di Gruppo – premia la performance in rapporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ed è parametrata a indicatori di performance al netto dei rischi. La componente variabile correlata al conseguimento dei risultati può essere pagata solo se risulta sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Società e giustificata rispetto alla sua performance (gate).

3.4.1 Remunerazione variabile in strumenti finanziari

Una parte della retribuzione variabile viene corrisposta sotto forma di strumenti finanziari che riflettono l'andamento dei fondi comuni di investimento e delle gestioni patrimoniali.

In particolare, in considerazione della strategia di evoluzione del business, delle peculiarità organizzative e dimensionali di BancoPosta Fondi S.p.A. SGR e della composizione del portafoglio gestito in termini di gestioni patrimoniali e fondi comuni di investimento, gli strumenti finanziari sono identificati attraverso un indice sintetico⁴ con le seguenti caratteristiche:

- Rappresentatività dell'andamento complessivo dei fondi comuni d'investimento e dei patrimoni gestiti dalla SGR;
- Capacità di riflettere i rischi assunti dai fondi comuni di investimento e dalle gestioni patrimoniali.

La funzione di Risk Management della SGR propone al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di Remunerazione, il processo di definizione dell'indice e ne monitora la corretta rilevazione. La definizione dell'ammontare da erogare avviene attraverso l'indicizzazione della componente variabile maturata coerentemente con l'andamento dell'indice sintetico. Durante il differimento non vengono riconosciuti dividendi o interessi, in linea con i requisiti regolamentari applicabili.

3.4.2 Principali caratteristiche del sistema di incentivazione di lungo termine (ILT)

La Politica 2018 prevede l'introduzione di un piano di incentivazione di lungo termine correlato ai driver di creazione del valore delineati nel piano strategico. Il piano è destinato al Personale più rilevante e ad altre risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi del piano strategico⁵.

⁴ Il regolamento congiunto prevede che una parte sostanziale della remunerazione variabile è composta da quote dei fondi oppure, tra le alternative proposte, da strumenti legati alle quote dei fondi comuni di investimento o alle gestioni patrimoniali oppure ad una combinazione di essi, tali da riflettere i risultati raggiunti ed i rischi assunti, ai fini di assicurare il migliore allineamento con gli interessi degli investitori.

⁵ Sono esclusi i consiglieri non esecutivi ed i responsabili delle funzioni di controllo.

Condizioni per l'accesso al Sistema:

Le condizioni minime di accesso al sistema di incentivazione sono ispirate a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile della retribuzione, uniti alla sostenibilità sul lungo periodo dei risultati raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nell'ambito del profilo di rischio. Tali condizioni includono:

- il raggiungimento di adeguati valori di redditività a livello di Gruppo;
- il raggiungimento di un livello soglia del rapporto tra Perdite e Rischi operativi;
- l'andamento degli Asset Under Management.

Le condizioni di accesso sono declinate come segue:

	OBIETTIVO SOGLIA
GROUP GATE	EBIT TRIENNALE DI GRUPPO
COMPANY GATE	PERDITE / RISCHI OPERATIVI AL 31/12/2020
	ASSET UNDER MANAGEMENT AL 31/12/2020

Il mancato raggiungimento di una o più delle suddette soglie comporta la non attivazione del sistema e la conseguente mancata erogazione dell'incentivo. Tali condizioni sono strutturate in maniera tale da garantire la sostenibilità economica del sistema ILT a livello di SGR e a livello di Gruppo.

Sistema di valutazione:

Gli obiettivi di performance sono correlati alla esecuzione del Piano Strategico nel triennio 2018 - 2020. Sono previsti livelli massimi di performance oltre i quali l'incentivo economico rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva, e conseguentemente non genera alcuna erogazione. Nello specifico, Il piano prevede l'attribuzione del premio al termine del periodo di performance, verificato il conseguimento, anche disgiunto, degli obiettivi correlati ai seguenti due indicatori di performance:

- **EBIT cumulato della SGR 2018-2020**, tale indicatore ha un peso pari al 60%;
- **Asset Under Management dei fondi comuni di investimento al 31/12/2020**, tale indicatore ha un peso pari al 40%.

Erogazione e differimento

Verificato il conseguimento degli obiettivi e il superamento delle condizioni di accesso, il piano di incentivazione di lungo termine viene erogato come segue:

- **50%** cash;
- **50%** strumenti finanziari (cash correlato all'indice sintetico rappresentativo dell'andamento dei fondi di investimento e dei patrimoni gestiti).

L'allineamento agli obiettivi di lungo periodo della SGR, dei fondi comuni di investimento e delle gestioni patrimoniali viene assicurato attraverso l'orizzonte triennale di misurazione della performance.

In aggiunta, una componente pari al 25%, viene differita per un periodo di due anni e soggetta a clausole di malus.

A conferma dell'approccio prudenziale rispetto al tipo di rischio dell'investimento, la componente in strumenti finanziari (cash indicizzato correlato all'indice sintetico rappresentativo dell'andamento dei fondi e dei patrimoni gestiti) viene applicata per il **50%** alla componente upfront ed erogata, previa verifica del raggiungimento del livello soglia del Rapporto tra Perdite e Rischi Operativi, trascorso un anno di retention e per il **50% alla** componente differita di due anni e, verificato il superamento delle clausole di malus, erogata trascorsi 6 mesi di retention, previa verifica del raggiungimento del livello soglia del Rapporto tra Perdite e Rischi Operativi.

La componente differita viene erogata a valle della verifica delle seguenti condizioni di Malus:

- il raggiungimento di un livello soglia del rapporto tra Perdite e Rischi operativi (tale livello soglia viene verificato anche al termine del periodo di retention ai fini dell'effettiva erogazione della componente variabile);
- la crescita maggiore di zero degli Asset Under Management;
- rating del Gruppo in almeno 1 indice di sostenibilità al 31/12/2022.

Conformemente per le previsioni della remunerazione variabile, le relative erogazioni sono soggette ai meccanismi di aggiustamento ex-post (malus e clawback) descritti nel paragrafo 3.7.

Il periodo di differimento ed i periodi retention sono definiti conto dell'orizzonte temporale complessivo del piano e della prudenziale assunzione di rischi nella gestione dei fondi comuni di investimento e delle gestioni patrimoniali in essere presso BancoPosta Fondi SGR S.p.A..

3.4.3 Principali caratteristiche del sistema di incentivazione di breve termine (MBO)

L'obiettivo perseguito con il Sistema di Incentivazione Manageriale (MBO) 2018 è quello di collegare la componente variabile della remunerazione alle strategie aziendali, al budget e ai risultati di breve periodo conseguiti su un periodo annuale. Esso rappresenta, inoltre, uno strumento utile a rafforzare l'attenzione alla creazione di valore, alla gestione per obiettivi e alla cultura dell'integrazione e dell'efficienza. Il sistema poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati. Con riferimento al personale appartenente alla categoria dei gestori, il sistema di incentivazione manageriale allinea gli obiettivi dell'area investimenti con la strategia di lungo periodo dei fondi gestiti e l'obiettivo di investimento delle gestioni patrimoniali. Partecipano al sistema MBO l'Amministratore Delegato, i Dirigenti e i Quadri.

Condizioni per l'accesso al Sistema:

Il sistema MBO prevede un gate digitale on/off, per l'accesso alla componente variabile della remunerazione da parte del Personale. Le condizioni minime di accesso al sistema di incentivazione sono ispirate a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile della retribuzione, uniti alla sostenibilità sul lungo periodo dei risultati raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nell'ambito del profilo di rischio. Tali condizioni includono:

- il raggiungimento di adeguati valori di redditività a livello di Gruppo;
- il raggiungimento di un livello soglia del rapporto tra Perdite e Rischi operativi.

	OBIETTIVO SOGLIA
GROUP GATE	REDDITIVITA' GRUPPO POSTE
COMPANY GATE	PERDITE / RISCHI OPERATIVI

Il mancato raggiungimento di una o più delle suddette soglie comporta la non attivazione del sistema e la conseguente mancata erogazione del bonus. Il meccanismo, così come sopra descritto, è strutturato in maniera tale da garantire la sostenibilità economica del sistema MBO a livello di SGR e di Gruppo.

Sistema di valutazione

Il sistema di valutazione è caratterizzato da un approccio multidimensionale volto alla misurazione delle performance quantitative (crescita, efficienza, produttività, costo del rischio/sostenibilità), qualitative (attività progettuali strategiche, qualità professionali/manageriali), applicato su livelli differenti (Gruppo\Struttura\singolo individuo). Sono previsti livelli massimi di performance oltre i quali l'incentivo economico rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva, e conseguentemente non genera alcuna erogazione.

Erogazione e differimento

La maturazione dei premi avviene, annualmente, alla scadenza del periodo di riferimento, al fine di consentire una misurazione dei risultati raggiunti sulla base degli obiettivi prefissati.

Il pagamento dei premi relativi a ciascun esercizio avviene su un arco pluriennale, con il differimento di una quota variabile, pari ad almeno il 40%, su un periodo di 3 anni. Il differimento della retribuzione variabile si applica all'Amministratore Delegato e al Personale più rilevante che percepisca una remunerazione variabile per importi superiori ad una soglia di materialità fissata in euro 50.000. Al superamento della soglia di materialità, inoltre, la retribuzione variabile viene erogata per il 50% in cash e per il 50% in strumenti finanziari (cash indicizzato); tale mix viene mantenuto sia per la componente upfront sia per la componente differita. Le componenti in cash indicizzato sono soggette ad un ulteriore periodo di retention pari ad un anno sia per la componente upfront sia per la componente differita e vincolate al raggiungimento del livello soglia del Rapporto tra Perdite e Rischi Operativi.

I periodi di differimento ed i periodi retention sono definiti tenendo conto dell'ammontare della retribuzione variabile e della prudenziale assunzione di rischi nella gestione dei fondi comuni di investimento e delle gestioni patrimoniali in essere presso BancoPosta Fondi SGR S.p.A..

L'erogazione della parte differita della retribuzione variabile avverrà ogni anno, a condizione che le condizioni a livello di Company Gate dell'anno di riferimento siano raggiunte. Si rimanda alla sezione apposita per un approfondimento sulle modalità di erogazione e differimento del sistema MBO per i diversi cluster beneficiari del sistema incentivante.

3.5 I benefit

A completamento della remunerazione si prevedono per il Personale più rilevante, nonché per il resto del Personale alcuni benefici addizionali in linea con le politiche della Società corrisposti al fine di supportare la motivazione del dipendente.

I benefit sono disciplinati da specifiche linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni sia

rispetto alle complessità dei ruoli ricoperti, sia alle specifiche categorie di dipendenti.

La Società non prevede la possibilità di erogare alcun tipo di benefit pensionistico discrezionale, inteso come parte della retribuzione variabile.

3.6 Pagamenti per la conclusione del rapporto

Nelle Politiche di remunerazione della Società è prevista la possibilità di stipulare clausole/accordi di risoluzione anticipata del rapporto soggette ad adeguati limiti quantitativi, che regolano gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata del rapporto in linea con le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine della Società.

Tali clausole/accordi prevedono termini economici definiti sulla base delle situazioni e delle motivazioni oggetto della cessazione del rapporto, con particolare riferimento al ruolo organizzativo ricoperto, ai rischi assunti e all'attività prestata.

Gli accordi in questione vengono inoltre definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, dei contratti collettivi o individuali e delle prassi di mercato.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero di mensilità pari al preavviso previsto contrattualmente più un numero massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto⁶, comprensiva della retribuzione annua lorda, della media di quanto percepito a titolo di componente variabile nell'ultimo triennio (o nel minor periodo previsto di lavoro prestato) e, di norma, del valore dei benefit assegnati. In caso di risoluzione del rapporto per licenziamento si applica la normativa tempo per tempo vigente e il CCNL di riferimento.

Tutti i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto del Personale più rilevante sono corrisposti secondo le modalità previste per la remunerazione variabile per quanto attiene le modalità di differimento e *retention*, il pagamento in strumenti finanziari e la verifica del livello soglia del rapporto perdite su rischi operativi della SGR.

L'importo derivante dall'applicazione dei principi sopra descritti comporta erogazioni correlate alla retribuzione complessiva del soggetto che è proporzionata al ruolo ricoperto e all'ampiezza delle responsabilità assegnate, rispecchiando inoltre l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché le performance dimostrate e la qualità complessiva del contributo ai risultati a breve e a lungo termine.

Nessun importo è erogato laddove si siano verificate le fattispecie previste nel paragrafo sui meccanismi di aggiustamento *ex post*. In particolare, la SGR può richiedere la restituzione fino all'intero importo erogato entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative.

La Società, inoltre, con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per la SGR, si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

In caso di stipula di eventuali patti di non concorrenza, per la determinazione del corrispettivo viene preso a

⁶ Si procede a una esemplificazione al solo fine di soddisfare la previsione regolamentare introdotta dal Regolamento Congiunto Banca d'Italia Consob. Il regolamento richiede l'indicazione di un limite massimo della severance anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa oltre che in valore assoluto. Nel caso di specie, la SGR applica la regola del rapporto massimo di 1:1 tra la remunerazione variabile e fissa. Nel caso, meramente ipotetico, che un soggetto nei tre anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro abbia percepito sempre la retribuzione variabile nella misura pari al 100% della sua retribuzione fissa e che allo stesso soggetto, si dovessero applicare tutte le previsioni della presente politica in materia di severance nella misura massima liquidabile, lo stesso potrebbe ricevere, al netto delle spettanze contrattuali, un massimo teorico di 5,5 annualità di componente fissa. Il valore del compenso corrisposto in occasione della risoluzione del rapporto è ricompreso nell'ambito del limite massimo definito nelle politiche di Poste Italiane pari a Euro 4,5 milioni di Euro.

riferimento un limite massimo pari ad un'annualità della retribuzione annua lorda per ciascun anno di durata del patto; i patti, di norma, durano un anno.

3.7 Meccanismi di aggiustamento ex post (clausole di claw back e malus)

In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile non è garantita, ma sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di performance unitamente al rispetto del profilo di rischio della Società. Sono previste alcune fattispecie specifiche, come di seguito descritte, in cui dovranno essere applicati meccanismi di aggiustamento ex post dell'importo della retribuzione variabile. Tali disposizioni si applicano al Personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile e, quindi, anche al Personale non incluso nel Personale più rilevante.

Potranno essere attivati meccanismi di claw back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente all'erogazione del bonus maturato ed entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative - indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato – la Società può chiedere la restituzione di quanto già erogato, fino all'intera porzione della remunerazione variabile percepita in caso di:

- comportamenti fraudolenti o con dolo o colpa grave del beneficiario a danno della Società, o di una delle società del Gruppo Poste Italiane;
- 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 Testo Unico della Finanza o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- condotte che abbiano determinato significativo deterioramento alla situazione patrimoniale o finanziaria o reputazionale della Società o di una delle società del Gruppo;
- erogazione della Remunerazione variabile sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Il verificarsi di una o più delle suddette fattispecie può comportare inoltre l'applicazione di meccanismi di malus per le quote differite di remunerazione variabile non ancora erogate. Tali meccanismi di malus possono inoltre comportare la riduzione fino all'azzeramento delle quote di Remunerazione variabile differite. Si ricorda che il meccanismo di Gate di Company agisce anche come condizione di malus per le componenti differite.

Si rileva, infine, che nessuna Remunerazione variabile viene erogata a dipendenti, che, nel periodo di riferimento, abbiano tenuto comportamenti professionali non coerenti con il Codice Etico Gruppo Poste Italiane.

In linea con quanto previsto dalla normativa, la Società richiede al Personale di non avvalersi di strategie di copertura Personale o assicurativa (cd. hedging) che possano alterare, inficiare o eludere gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di Remunerazione variabile.

4 Remunerazione del Personale di BancoPosta Fondi SGR

I sistemi di remunerazione e incentivazione di seguito descritti sono definiti in coerenza con quanto descritto nella Relazione sulla remunerazione di Poste Italiane.

Si sottolinea inoltre che restano fermi i poteri attribuiti all'Assemblea che ha la responsabilità di definire i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, gli amministratori investiti di particolari cariche si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi nel confronto consiliare in merito.

Non sono attualmente previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari.

La SGR assicura che le previsioni delle Politiche siano applicate anche al Personale più rilevante della SGR eventualmente assunto dalla Controllante ovvero da altre società del Gruppo e che svolga la propria attività presso la Società oppure assunto presso la Società e che svolga la propria attività, in tutto o in parte, presso la Controllante ovvero altre società del Gruppo.

In tali ipotesi, la SGR e le società del Gruppo tempo per tempo interessate valuteranno i meccanismi per assicurare che le disposizioni delle presenti Politiche siano in ogni momento rispettate, anche con riferimento alle componenti della remunerazione concretamente erogate dalle società del Gruppo, con particolare riguardo all'attribuzione ed erogazione della Remunerazione variabile, attivando le misure necessarie per evitare l'insorgere di conflitti di interesse, all'applicazione dei meccanismi di aggiustamento ex post e alla coerenza dei risultati dell'attività svolta con il livello remunerativo attribuito.

Nel caso di personale assunto dalla Controllante con incarico di Amministratore Delegato presso BancoPosta Fondi SGR, la remunerazione fissa e variabile riconosciuta dalla Società in applicazione delle presenti politiche di remunerazione è riversata alla Controllante in coerenza con le regole di Corporate Governance del Gruppo Poste Italiane.

La remunerazione variabile direttamente erogata dalla Controllante a detto personale correlata ad obiettivi riconducibili alla SGR rispetta le condizioni previste nel documento.

La SGR riceve apposita attestazione dalla Controllante in relazione alla corretta applicazione delle disposizioni delle Politiche.

4.1 Segmentazione del personale

Ai fini del sistema retributivo, la SGR ha identificato i seguenti cluster di popolazione:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratori non Esecutivi;
- Collegio Sindacale;
- Amministratore Delegato;
- Personale Più rilevante;
- Personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo;
- Restante personale di BancoPosta Fondi SGR;
- Personale appartenente alla categoria dei gestori.

4.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una prima componente fissa, quale emolumento definito dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. per tutta la durata del mandato.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di riconoscere al Presidente, in ragione delle deleghe, di carattere non gestionale, allo stesso attribuite, un ulteriore compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.. Tale compenso per l'attuale mandato risulta pari a 39.638 Euro.

Non sono previste forme di remunerazione variabile collegate ai risultati.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono inoltre rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a esso affidati, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

4.3 Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi prevede una componente fissa a titolo di emolumento. Tale remunerazione è fissata dall'Assemblea degli Azionisti per tutta la durata del mandato, nello specifico tale componente è pari a 14.750 Euro. Non sono previste forme di remunerazione variabile collegate o meno ai risultati.

Agli Amministratori non esecutivi sono inoltre rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a essi affidati, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Per la partecipazione degli amministratori non esecutivi ai Comitati endoconsiliari, a ciascun componente può essere riconosciuto un compenso in misura non superiore al 30% del compenso fissato per la carica di amministratore. Nello specifico tale importo risulta pari a 4.250 Euro.

4.4 Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti dalla Società. L'emolumento corrisposto ai Sindaci è rappresentato solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate. La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è conseguentemente determinata in misura fissa dall'Assemblea dei Soci e non prevede componenti di natura variabile né gettoni di presenza, per l'attuale mandato tale remunerazione è pari a 30.000 Euro per il Presidente del Collegio Sindacale e 25.000 Euro per ciascun Sindaco Effettivo. I Sindaci hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio e soggiorno sostenute in esecuzione dell'incarico, debitamente documentate.

4.5 Amministratore Delegato

Il trattamento economico dell'Amministratore Delegato è definito dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, la remunerazione fissa è costituita da una componente relativa al rapporto di amministrazione (c.d. emolumenti ex art. 2389 c.c. commi 1 e 3).

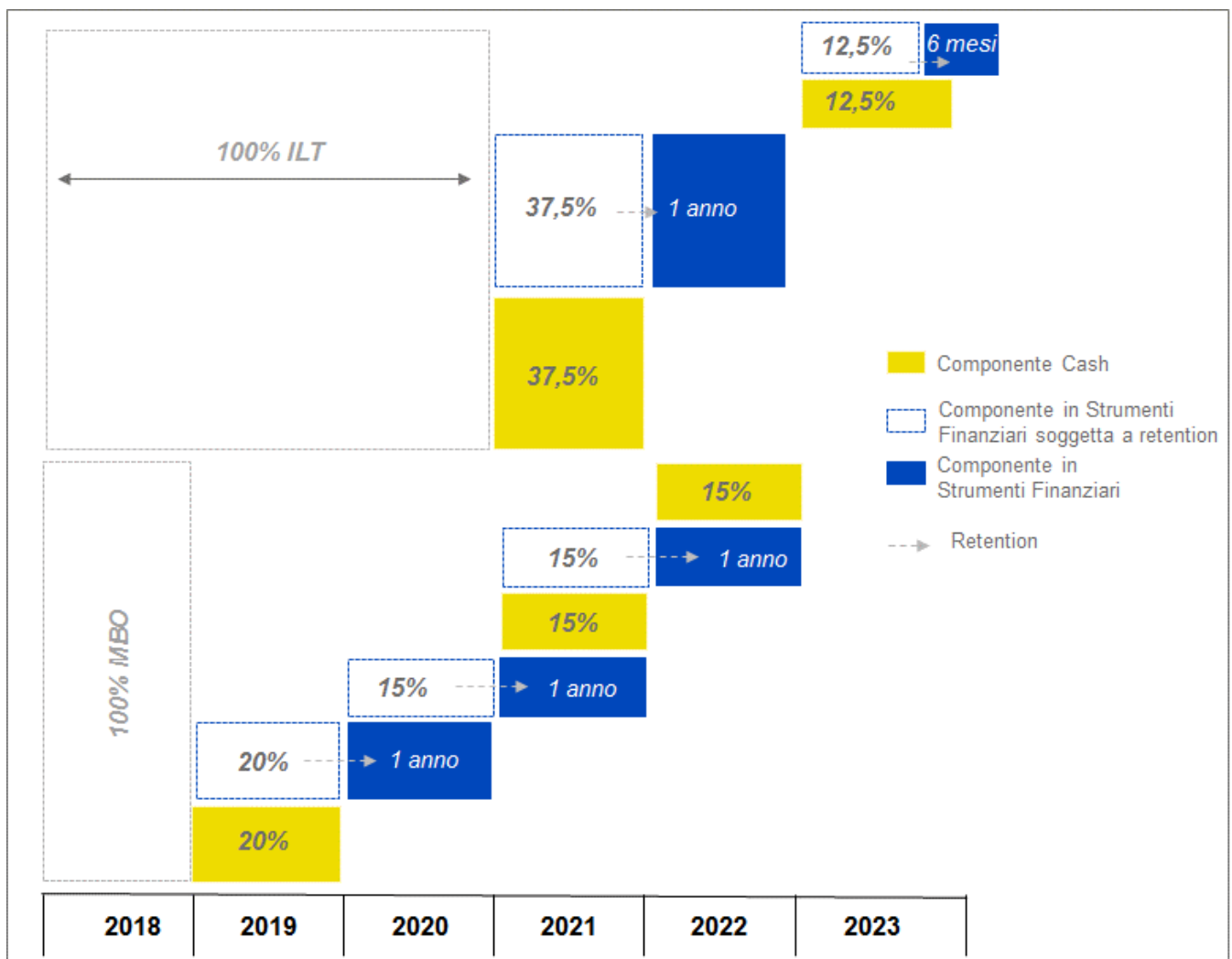
All'Amministratore Delegato, in qualità di componente dell'organo consiliare, sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a esso affidato, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

A completamento della remunerazione si prevedono alcuni benefit in linea con le prassi di mercato e nel rispetto delle normative applicabili.

Oltre alle componenti suddette, la remunerazione dell'Amministratore Delegato comprende i seguenti sistemi incentivanti:

- Piano di Incentivazione di lungo termine, correlato ai risultati di lungo termine di BancoPosta Fondi SGR considerati chiave per il conseguimento degli obiettivi del piano strategico (cfr paragrafo 3.4.2).
- Sistema di Incentivazione di breve termine (MBO) legato al raggiungimento di adeguati livelli di performance aziendale ed individuale su base annuale.

L'erogazione della relativa remunerazione variabile, complessivamente contenuta nell'ambito del rapporto 1:1 rispetto alla remunerazione fissa, avviene come rappresentato di seguito:



Il piano di incentivazione di lungo termine segue le condizioni e modalità descritte nel paragrafo 3.4.2.

Il sistema di Incentivazione di breve termine (MBO) viene declinato coerentemente con i seguenti principi:

- la componente variabile viene sottoposta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) che, sulla base dei risultati conseguiti e dei comportamenti individuali, possono condurre da un lato alla riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, dall'altro – ove ricorrano particolari condizioni – alla restituzione degli importi già corrisposti;
- la componente variabile è collegata a indicatori di performance coerenti con il livello decisionale del beneficiario; gli indicatori di performance sono misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di Risk Management (cd. ex-ante risk adjustment);
- la remunerazione variabile, anche a fronte di performance eccezionali, non può eccedere il 100% della remunerazione fissa;
- l'erogazione della remunerazione variabile è soggetta ad un meccanismo di gate (cfr. paragrafo 3.4.3).

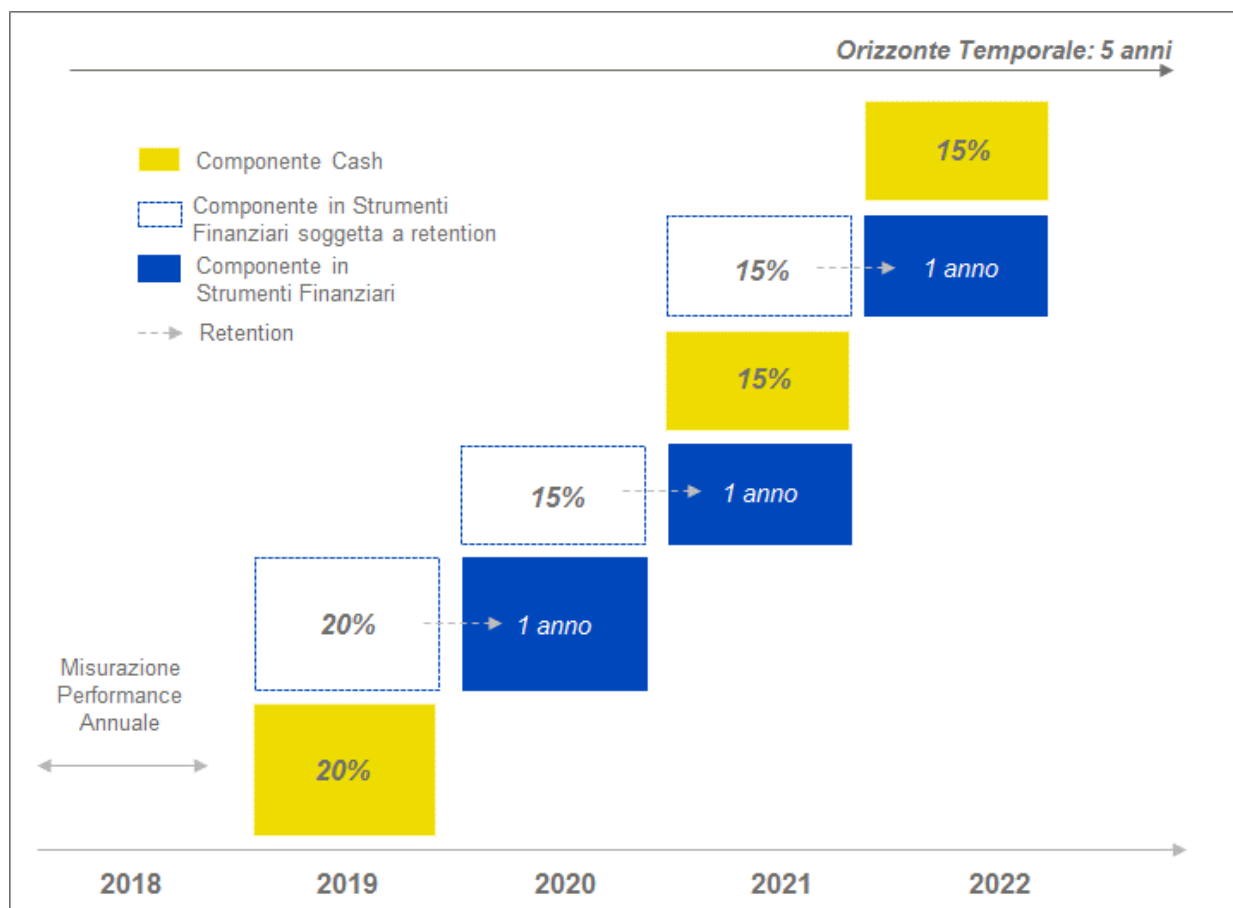
Modalità di erogazione e differimento sistema MBO

Il pagamento dei premi avviene, annualmente, alla scadenza del periodo di riferimento, al fine di consentire una misurazione dei risultati raggiunti sulla base degli obiettivi prefissati.

Qualora l'importo della remunerazione variabile sia maggiore della soglia di materialità, fissata ad un importo pari a 50.000€, l'erogazione variabile differita su un periodo triennale è pari al 60% per l'Amministratore Delegato. In caso l'importo così calcolato sia inferiore della soglia di materialità, l'erogazione della componente MBO risulta 100% upfront sottoforma monetaria (in cash). Al superamento della soglia di materialità, inoltre, la retribuzione variabile viene erogata per il 50% in cash e per il 50% in cash indicizzato; tale mix viene mantenuto sia per la componente upfront sia per la componente differita. Le componenti in cash indicizzato sono soggette ad un ulteriore periodo di retention pari ad un anno sia per la componente upfront sia per la componente differita e vincolate al raggiungimento del livello soglia del Rapporto tra Perdite e Rischi Operativi.

Per l'Amministratore Delegato, l'orizzonte temporale di differimento è articolato come segue:

- 1° quota di differimento: pari al **15%** della retribuzione variabile, erogata al **100%** in cash Indicizzato.
- 2° quota di differimento: pari al **30%** della retribuzione variabile, erogata al **50%** in cash e al **50%** in cash Indicizzato.
- 3° quota di differimento: pari al **15%** della retribuzione variabile, erogata al **100%** in cash.



L'erogazione della parte differita della retribuzione variabile avverrà ogni anno, a condizione che le condizioni a livello di Company Gate dell'anno di riferimento siano raggiunte.

4.6 Restante Personale più rilevante

La remunerazione globale del Personale più rilevante viene definita, in coerenza con i riferimenti di mercato e con le cornici e le linee guida delineate nell'ambito del Gruppo Poste Italiane. Tale remunerazione è composta da:

- Una componente fissa definita all'interno del framework normativo di riferimento, in base alla contrattazione individuale ed correlata ai livelli retributivi di mercato, al ruolo ricoperto, all'ampiezza delle responsabilità assegnate, rispecchiando l'esperienza e la capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo individuale ai risultati dell'Azienda.
- Una componente variabile di breve termine eventuale (MBO): legata al raggiungimento di adeguati livelli di performance aziendale ed individuale su base annuale.
- Una componente variabile di lungo termine eventuale (ILT), già descritto nel paragrafo 3.4.2.
- Gratifiche una tantum: sono definite all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il budget e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i benchmark retributivi di mercato. Sono finalizzate a

valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati.

- Bonus d'ingresso consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo Personale (per il primo anno); non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona, può essere sottoposto a differimento.
- Benefit: a completamento del pacchetto remunerativo, sono previsti alcuni benefici addizionali nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

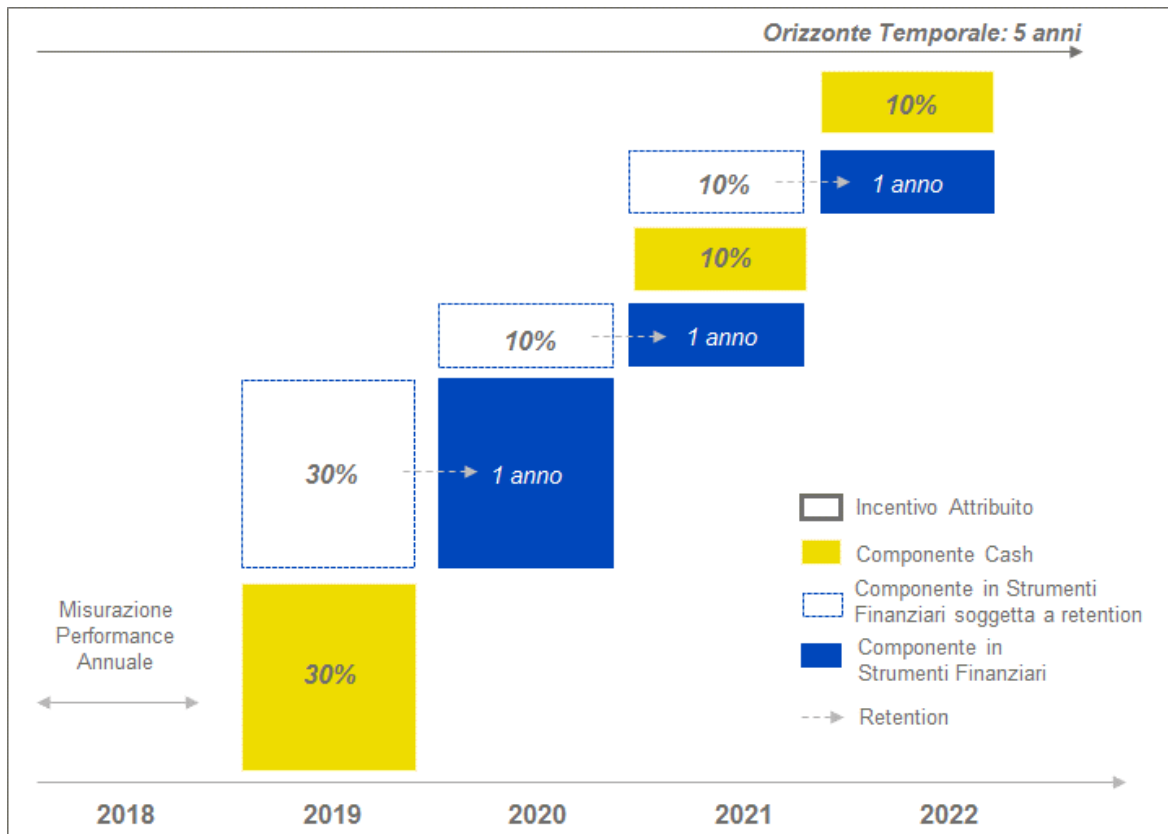
Di seguito viene descritto in dettaglio il Sistema di Incentivazione di breve termine (MBO).

Sistema di Incentivazione di breve termine (MBO)

La componente variabile eventuale (MBO) è soggetta ai meccanismi di aggiustamento ex post (cfr. paragrafo 3.7) e ad un meccanismo di gate (cfr. paragrafo 3.4.3. Qualora l'importo della remunerazione variabile sia maggiore della soglia di materialità, fissata ad un importo pari a 50.000€, l'erogazione variabile differita su un periodo triennale è pari al 40%. In caso l'importo così calcolato sia inferiore della soglia di materialità, l'erogazione della componente MBO risulta 100% upfront sottoforma monetaria (in cash). Al superamento della soglia di materialità, inoltre, la retribuzione variabile viene erogata per il 50% in cash e per il 50% in cash indicizzato; tale mix viene mantenuto sia per la componente upfront sia per la componente differita. Le componenti in cash indicizzato sono soggette ad un ulteriore periodo di retention pari ad un anno sia per la componente upfront sia per la componente differita e vincolate al raggiungimento del livello soglia del Rapporto tra Perdite e Rischi Operativi.

Nello specifico, per il Personale Rilevante l'orizzonte temporale di differimento è articolato come segue:

- 1° quota di differimento: pari al **10%** della retribuzione variabile, erogata al **100%** in cash Indicizzato.
- 2° quota di differimento: pari al **20%** della retribuzione variabile, erogata al **50%** in cash e al **50%** in cash Indicizzato.
- 3° quota di differimento: pari al **10%** della retribuzione variabile, erogata al **100%** in cash.



4.7 Personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo

La remunerazione delle risorse applicate alle funzioni aziendali di controllo tiene conto delle previsioni normative, è prevalentemente fissa, di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto, coerente con il conseguimento degli obiettivi legati alle proprie funzioni e indipendente dai risultati conseguiti dalle aree aziendali soggette al loro controllo.

In linea con le politiche della Società, al Personale più rilevante delle funzioni di controllo vengono riconosciuti:

- (I) compensi fissi di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto;
- (II) remunerazioni variabili che incidono sulla remunerazione complessiva in misura inferiore rispetto alla regola generale prevista per il Personale più rilevante con un limite massimo pari al 33% della remunerazione fissa;
- (III) meccanismi d'incentivazione coerenti con i compiti assegnati (legati alla relativa funzione), attribuendo obiettivi qualitativi oltre che indipendenti dai risultati conseguiti dai settori della Società soggetti al proprio controllo;
- (IV) remunerazione variabile comunque soggetta a requisiti di sostenibilità aziendale e, dunque, soggetta al verificarsi delle condizioni di accesso (gate);
- (V) il costante supporto nello sviluppo di una forte e sostenibile cultura della conformità e gestione del rischio e il raggiungimento degli obiettivi progettuali nelle materie di competenza, sono i principali

obiettivi assegnati al Personale appartenente alle funzioni di controllo nell'ambito del sistema di MBO, la cui remunerazione come già evidenziato è prevalentemente fissa e per le quali la componente variabile è parametrata ad indicatori prevalentemente qualitativi ed è indipendente dai risultati conseguiti dai settori soggetti al proprio controllo.

4.8 Remunerazione del restante Personale BancoPosta Fondi S.p.A. SGR

La remunerazione del restante Personale di BancoPosta Fondi S.p.A. SGR viene definita in coerenza con i riferimenti di mercato e con le cornici e le linee guida delineate nell'ambito del Gruppo Poste Italiane. Tale remunerazione è composta da:

- La **retribuzione fissa** – coerentemente con le politiche della Società – ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità del Personale, rispecchiando l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati della Società. La verifica dei livelli di adeguatezza avviene sulla base di valutazioni relative al mercato di riferimento.
- La **retribuzione variabile** – coerentemente con le politiche di Gruppo – è direttamente collegata alle performance aziendali nonché a quelle individuali del Personale, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell'attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi). Possono essere previsti i seguenti strumenti:
 - *Sistema d'incentivazione di breve termine (MBO)*: è definito in linea con alcune delle caratteristiche del sistema per il Personale più rilevante sopra descritto contemplando le medesime condizioni di attivazione (gate) e soggetto ai meccanismi di aggiustamento ex post indicati nel paragrafo 3.7, nonché legato al raggiungimento di adeguati livelli di performance aziendale ed individuale su base annuale. La popolazione destinataria risulta composta da un ristretto numero di Responsabili di posizioni organizzative (non inclusi nel Personale più rilevante).
 - *Sistema incentivante area investimenti*: relativo al personale appartenente all'area investimenti che non è compreso nel perimetro del Personale più rilevante, volto ad allineare la gestione dei fondi comuni d'investimento e delle gestioni patrimoniali con gli interessi di lungo termine dei clienti, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia; e' subordinato alla verifica delle condizioni descritte nel paragrafo 4.7.1 declinate a livello di SGR.
 - *Remunerazione variabile di lungo termine (ILT)*, eventuale, correlata ai risultati di lungo termine di BancoPosta Fondi SGR considerati chiave per il conseguimento degli obiettivi del piano strategico.
 - *Interventi incentivanti mirati eventuali*: possono essere definiti all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il budget e con le prassi di mercato per specifici segmenti professionali, al fine di incentivare l'execution del piano strategico, riconoscere il conseguimento di risultati straordinari e attrarre e mantenere le professionalità chiave per il conseguimento degli obiettivi di piano; sono subordinati alla verifica delle condizioni descritte nel paragrafo 3.4.3 declinate a livello di SGR.
 - *Gratifiche una tantum*: sono definite all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il budget e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i benchmark retributivi di mercato. Sono finalizzate a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati.

- *Bonus d'ingresso* consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo Personale (per il primo anno); non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona, può essere sottoposto a differimento.
- *Premio di risultato*: il CCNL demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio aziendale. Il premio aziendale è riconosciuto al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di produttività.

Di seguito viene descritto in dettaglio il sistema incentivante relativo all'area investimenti.

4.8.1 Focus sul sistema incentivante area investimenti

Il personale appartenente all'area investimenti non ricompreso nel perimetro del Personale più rilevante è destinatario di un sistema incentivante volto a riconoscere il contributo apportato, nel breve e nel medio termine, alle performance di gestione e, quindi, alla redditività complessiva della SGR.

Il sistema di incentivazione è ispirato a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile della retribuzione e della coerenza con i limiti previsti nell'ambito del profilo di rischio. La condizione minima di accesso è costituita da:

- il raggiungimento di un livello soglia del rapporto tra Perdite e Rischi operativi.

Il mancato raggiungimento di tale soglia comporta la non attivazione del sistema e la conseguente mancata erogazione del bonus.

Tale sistema, finalizzato a ricompensare le migliori skills e competenze, anche in considerazione del rischio retention/attrazione del mercato di riferimento, correla il premio alle performance generate dai fondi comuni d'investimento e al grado di raggiungimento degli obiettivi di investimento delle gestioni patrimoniali.

Ciascun beneficiario riceve una scheda obiettivi comprensiva di obiettivi di performance gestionale dei fondi comuni d'investimento (misurata al netto dei rischi e rilevata su un orizzonte temporale di tre anni) e del livello di raggiungimento degli obiettivi di investimento delle gestioni patrimoniali, opportunamente ponderati per rilevare il contributo individuale di gestione. Accanto alle performance quantitative economico-finanziarie vengono misurati anche aspetti qualitativi, correlati alla execution delle iniziative progettuali assegnate e alle capacità e competenze espresse.

La componente variabile viene riconosciuta, interamente in cash, al conseguimento degli obiettivi assegnati e verificato il superamento della condizione di accesso sopra descritta, tenuto conto della sostenibilità dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile.

L'attribuzione della stessa è condizionata alla conformità ai regolamenti interni ed esterni, alla mancanza di rilievi da parte del risk management e alla sostenibilità dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile ed è soggetta ai meccanismi di clawback conformemente alle previsioni disciplinate nel paragrafo 3.7.

4.9 Informativa

L'informativa in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dalla SGR è riportata all'interno della relazione di gestione dei fondi comuni di investimento, coerentemente con quanto previsto dalla normativa di settore.

La documentazione d'offerta dei fondi comuni di investimento prevede informazioni aggiornate sulla Politica di remunerazione. La Politica di Remunerazione della SGR e i relativi aggiornamenti sono altresì pubblicati sul sito internet della SGR.

L'informativa al Personale sarà resa coerentemente con quanto previsto dalla normativa in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione.