

Politiche retributive e di incentivazione

Versione pubblicata: Estratto versione aprile 2022

1. Premessa

Il presente documento ha l'obiettivo di disciplinare le Politiche retributive e di incentivazione (di seguito, anche, "Policy per la remunerazione" o "Policy") adottate da Investitori SGR S.p.A. (di seguito, anche, "Società" o "SGR"), in conformità a quanto previsto dalle disposizioni:

- del Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undices e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF (di seguito Regolamento);
- del Regolamento Delegato (UE) 231/2013¹;
- del Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- degli orientamenti elaborati dall'ESMA (di seguito anche "Orientamenti"), tra cui le linee guida n. 2013/232 del 3 luglio 2013² e le linee guida n. 2016/411 del 31 marzo 2016³.

In particolare, le disposizioni definiscono i principi e criteri specifici a cui i gestori devono attenersi al fine di assicurare, per i sistemi di remunerazione e di incentivazione:

- la coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, gli interessi della SGR e degli OICR o degli investitori di tali fondi, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile;
- il collegamento con i rischi;
- la compatibilità con i livelli di capitale e di liquidità;
- l'orientamento al medio-lungo termine;
- il rispetto delle regole;
- la prevenzione di possibili conflitti di interesse
- neutralità rispetto al genere del proprio personale.

Le regole ed i principi contenuti all'interno della presente Policy sono volti altresì a garantire che il sistema retributivo implementato dalla SGR assicuri il perseguimento del migliore interesse del cliente/investitore; in particolare le politiche e le prassi di remunerazione adottate:

- garantiscono che il rapporto delle componenti fisse alle eventuali componenti variabili della retribuzione sia adeguato per servire al meglio gli interessi dei propri clienti/investitori;
- consentono l'attuazione di una politica flessibile che comprenda, se del caso, la possibilità di non erogare alcuna retribuzione variabile;
- contengono misure atte ad individuare eventuali situazioni in cui i soggetti rilevanti non agiscano nel miglior interesse del cliente/investitore e le relative misure correttive;
- non sono inutilmente complesse e comunque tali da ostacolare un'adeguata conoscenza ed un adeguato controllo dello stesso da parte della funzione di conformità della SGR.

I principi generali che guidano la SGR nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di remunerazione e di incentivazione sono, come previsto dalla normativa di riferimento, in via generale:

- la considerazione dei rischi che potrebbero insorgere in relazione ai conflitti di interesse, al fine di prevenire il verificarsi di eventuali situazioni di conflitto derivanti dall'attuazione dello stesso;
- gli obblighi di gestione dei rischi legati al comportamento dei soggetti identificati come rilevanti, al fine di garantire che gli interessi dei clienti non siano compromessi nel breve, nel medio e nel lungo termine.

¹ Regolamento che integra la Direttiva 2011/61/UE per quanto riguarda deroghe, condizioni generali di esercizio, depositari, leva finanziaria, trasparenza e sorveglianza.

² Orientamenti in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA.

³ Orientamenti in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD.

2. Principio di proporzionalità

Il Regolamento stabilisce che i gestori possano attuare le prescrizioni coerentemente con le caratteristiche, la dimensione della Società e degli OICR gestiti, l'organizzazione interna e la natura, portata e complessità delle sue attività (criterio di proporzionalità).

Investitori SGR, sulla base delle considerazioni effettuate con particolare riguardo alle dimensioni e all'organizzazione interna ed alla natura, portata e complessità delle attività svolte, non ha ritenuto opportuno istituire il Comitato Remunerazioni mentre ha adottato le previsioni richieste dalla normativa vigente in tema di remunerazione del personale più rilevante.

3. Ruoli e responsabilità

Nell'ambito di applicazione della Policy, la Società ha previsto il coinvolgimento di diversi Organi e strutture aziendali con ruoli e responsabilità differenti.

I principali Organi e strutture aziendali coinvolti sono:

3.1 Assemblea

L'Assemblea della SGR, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con Funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- i piani di remunerazione 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.

3.2 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 sua corretta attuazione. Nell'ambito del riesame periodico procede all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo.

Non avendo istituito il Comitato Remunerazioni, i compiti di competenza dello stesso sono svolti dal Consiglio di Amministrazione.

Esso, in particolare, assicura che i sopra menzionati sistemi 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.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione:

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- 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;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, anche con l'effettuazione di test retrospettivi;
- valuta i meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:

- a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e
- b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e dei fondi che gestisce e degli investitori di tali fondi;
- vigila 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;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta all'assemblea.

L'espletamento dei compiti sopra indicati è svolto dal Consiglio di Amministrazione, avvalendosi del contributo del Comitato Consultivo Controlli interni e rischi che ha competenze in materia di gestione del rischio e di remunerazioni, sulla base delle informazioni sui parametri qualitativi e quantitativi preventivamente individuati dall'Amministratore Delegato.

3.3 Comitato consultivo Controlli interni e rischi

Il Comitato contribuisce ad assicurare che la politica di remunerazione e incentivazione rifletta e promuova una sana ed efficace gestione dei rischi.

Esprime il proprio parere sui criteri adottati per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, compreso l'Amministratore Delegato ove nominato, del Direttore Generale, dei dirigenti con deleghe operative e dei gestori identificati come soggetti rilevanti ai sensi della presente Policy.

3.4 Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni di controllo della SGR collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La funzione di Risk Management collabora con la Funzione Risorse Umane e Compliance al fine di valutare la coerenza della struttura della remunerazione rispetto al profilo di rischio della SGR e dei prodotti gestiti, assicurando che tenga conto del livello di risorse patrimoniali e della liquidità necessari a far fronte alle attività intraprese, valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi. La Funzione di Risk Management, inoltre, valuta che la componente variabile della remunerazione sia parametrata a indicatori di performance della SGR e dei prodotti gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività in un orizzonte preferibilmente pluriennale.

La funzione di 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 etici o altri standard di condotta applicabili alla SGR, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di Revisione interna, nell'ambito delle proprie attività di verifica, svolge almeno annualmente controlli in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione alla presente Policy e relativa normativa di riferimento, con le metodologie e secondo la pianificazione dalla stessa adottata.

3.5 Funzione Risorse Umane

Il Responsabile della Funzione Risorse Umane:

- gestisce il processo di autovalutazione annuale, curando la predisposizione della relativa documentazione, atto ad identificare il personale più rilevante della SGR, con il supporto ove necessario delle diverse funzioni aziendali eventualmente interessate;
- garantisce, in collaborazione con le altre funzioni aziendali interessate, la corretta applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente e dalla presente Policy con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post.

4. Identificazione del “personale più rilevante”

Al fine di identificare i soggetti rientranti tra il personale più rilevante, ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o dei prodotti da questa gestiti, la Società, con cadenza annuale, svolge una specifica attività di autovalutazione.

Tale attività di *assessment* viene svolta dal Responsabile della Direzione Servizi Corporate con il supporto, ove necessario, delle diverse funzioni aziendali eventualmente interessate, tenendo in considerazione tutti i fattori pertinenti quali, ad esempio: responsabilità/livelli gerarchici ed attività e deleghe operative dei diversi soggetti rientranti nell’ambito di applicazione delle disposizioni, la tipologia di prodotti offerti dalla SGR e le relative modalità di distribuzione.

Gli esiti dell’attività sono condivisi con l’Alta Direzione e sottoposti all’approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell’Assemblea dei Soci.

La SGR considera “personale più rilevante” i seguenti soggetti:

- i. membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione della SGR quali, ove previsti e nominati: gli Amministratori, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l’Amministratore Delegato;
- ii. Direttore generale e i responsabili delle aree Investimenti, il responsabile della Direzione Operations e il Responsabile della Funzione Finance;
- iii. Il Responsabile della Funzione di Risk Management e della Funzione di valutazione;
- iv. i c.d. *private bankers*.

Per quanto riguarda le funzioni aziendali di controllo l’unica struttura interna alla SGR è la funzione di Risk Management. Le altre funzioni aziendali di controllo (Internal Auditing e Compliance) sono esternalizzate sulla base di appositi contratti di outsourcing.

La Società ha provveduto ad analizzare tutti i ruoli previsti nella Direzione Investimenti Mark to Market e Unità Organizzativa Investimenti Long Term Assets, determinando di non considerare “rilevante” il personale, ad eccezione del Responsabile, appartenente alle citate Direzioni/U.O. in quanto i ruoli attribuiti sono caratterizzati da un livello di delega e di discrezionalità tali da non ritenere significativo il loro potenziale impatto sul profilo di rischio degli investimenti.

5. Il sistema di remunerazione ed incentivazione

Di seguito è fornita un’indicazione dei principali elementi che caratterizzano le tipologie di remunerazione attualmente previste dalla SGR, sia con riferimento a tutto il personale che relative ai soggetti rientranti nella definizione di personale “più rilevante”.

A tale proposito è opportuno precisare che il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla SGR non prevede:

- alcuna forma di retribuzione corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni, con riguardo, anche alle società facenti parte del Gruppo Allianz SpA;
- l’erogazione di alcun tipo di benefici pensionistici discrezionali, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla SGR per la generalità del personale.

Sono inoltre previste, all’interno del sistema di remunerazione e incentivazione implementato dalla SGR, specifiche pattuizioni con i dipendenti all’interno delle quali è richiesto di non 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.

La Società, in coerenza con gli standard del Gruppo Allianz, adotta una politica di remunerazione volta a garantire una neutralità rispetto al genere e con questa contribuisce a perseguire la completa parità tra il personale. Le politiche di remunerazione sono mirate ad assicurare al proprio personale, a parità di attività svolta, un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

5.1 Il sistema di remunerazione ed incentivazione del personale

Il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla SGR, rivolto al personale, prevede il riconoscimento di una componente fissa e, per il personale per i quali è prevista, di una parte variabile.

Tali componenti sono rigorosamente distinte ed opportunamente bilanciate ed il rapporto tra le stesse è puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della SGR e delle diverse categorie di personale.

5.1.1 Componente fissa

La componente fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

Con riferimento al personale dipendente la componente fissa della remunerazione è strutturata in modo da ricompensare il ruolo ricoperto (livello gerarchico), le mansioni affidate e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché la qualità del contributo ai risultati aziendali, le caratteristiche dei sistemi di misurazione della performance e della relativa correzione per i rischi.

5.1.2 Componente variabile

La determinazione della componente variabile della remunerazione è effettuata dalla Società sulla base di:

- un sistema di "MBO" formalizzato, caratterizzato da parametri quantitativi e qualitativi, predeterminati annualmente, cui rapportare l'ammontare della componente variabile della remunerazione. Gli indicatori quantitativi di performance sono legati all'andamento dei prodotti gestiti dalla SGR e sono basati su risultati effettivi e duraturi misurati al netto dei rischi connessi (c.d. *Risk Adjustment*); gli obiettivi qualitativi sono legati a temi di leadership, progettualità, miglioramenti di produttività e nel livello di *engagement* del personale;
- per i soggetti dipendenti che non sono destinatari del sistema di "MBO" sopra descritto, un sistema premiale basato sulla misurazione della performance individuale, che consente la valutazione della prestazione individuale attraverso criteri omogenei per ruolo professionale basati sia su criteri qualitativi che quantitativi, il cui importo è definito, ex ante, nell'ambito della definizione del sistema di remunerazione ed è collegato al raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di pianificazione strategica.

Gli indicatori di *performance* (i.e. generali) della SGR sono definiti annualmente nel documento di pianificazione strategica (*Planning Dialogue*) approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Annualmente, nell'ambito del processo di predisposizione del budget e del piano strategico della SGR, il Responsabile della Funzione Risorse Umane provvede a definire con l'Amministratore Delegato l'ammontare complessivo della componente variabile della remunerazione che potrà essere corrisposta al personale per il quale tale componente è prevista.

La determinazione dell'ammontare complessivo della componente variabile (c.d. Bonus Pool) si basa su

risultati effettivi, è coerente con la pianificazione strategica triennale effettuata dalla SGR e tiene conto anche degli obiettivi qualitativi individuati ex-ante.

La Società ha predefinito un limite all'incidenza della componente variabile e su quella fissa della remunerazione individuale pari al 200% (rapporto di 2 a 1).

La corresponsione della componente variabile della remunerazione del personale dipendente, determinata tramite il suddetto sistema di MBO, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi predeterminati per ciascun soggetto.

Il periodo di valutazione della performance (c.d. Accrual Period) è almeno annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese in modo tale da non limitare in ogni caso la capacità della SGR stessa di mantenere un livello adeguato di patrimonializzazione.

Il sistema di remunerazione implementato dalla SGR prevede specifiche condizioni patrimoniali ed economiche il cui soddisfacimento è necessario affinché venga corrisposta la componente variabile della remunerazione. In particolare, sotto tale profilo, il mantenimento dei requisiti economici e patrimoniali (Operating profit positivo e livello di capitalizzazione rispetto ai requisiti minimi, pari o superiore al 150%) è in ogni caso condizione necessaria per l'erogazione della componente variabile al fine di tenere in considerazione i livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese dalla SGR.

Nei sistemi di incentivazione è previsto un *gate* rappresentato da una percentuale minima di raggiungimento degli obiettivi assegnati, al di sotto del quale non viene erogata la remunerazione variabile.

5.2 Meccanismi di correzione ex post (*Malus e Claw back*)

Il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dalla SGR prevede, per tutto il personale, una serie di meccanismi di correzione ex-post idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance della SGR e dei prodotti dalla medesima gestiti al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché a tenere conto dei comportamenti individuali.

In particolare, la SGR prevede, per tutto il personale, specifici meccanismi di *claw back*, che possono riguardare la componente variabile sia a pronti che oggetto di differimento, da applicare nel caso di:

- 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;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR;
- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SGR.

Qualora, anche successivamente all'erogazione della componente variabile della remunerazione, emergano le circostanze di cui sopra, il beneficiario della stessa dovrà restituire quanto indebitamente percepito (clausola di *claw back*).

Inoltre, la SGR definisce specifici meccanismi di *malus*, che operano prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati (anche in termini di performance della SGR e dei Prodotti) corretti per i rischi, ai livelli di capitale ed alle eventuali esigenze di rafforzamento patrimoniale e a obiettivi di compliance.

5.3 Il sistema di remunerazione del "personale più rilevante"

Il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dalla SGR con particolare riferimento ai soggetti rientranti tra il "personale più rilevante" prevede, oltre ai principi già previsti ed applicabili a tutto il

personale, anche le seguenti misure maggiormente stringenti e cautelative:

- la componente variabile è soggetta, per una quota pari ad almeno il 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni al fine di garantire la valutazione dell'andamento nel tempo dei rischi assunti (c.d. meccanismi di *malus*). Con particolare riferimento agli amministratori con incarichi esecutivi nonché alle aree aziendali con maggior profilo di rischio, qualora la componente variabile rappresenti un importo superiore a euro 150.000,00, la percentuale da differire è almeno il 60%;
- la componente variabile, sia nella sua componente differita sia in quella a pronti (c.d. *up front*), sarà composta per una parte⁴ da quote di OICR gestiti dalla Società o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da strumenti legati alle quote di OICR oppure da altri strumenti non monetari equivalenti; annualmente è verificata la quota di OICR gestiti sul totale degli asset della SGR al fine di determinare la relativa quota di spettanza;
- gli strumenti utilizzati per il bilanciamento della componente variabile (sia per la parte riconosciuta a pronti che per la parte soggetta a pagamento differito) sono soggetti ad un divieto di vendita a far data dal momento in cui gli stessi vengono corrisposti (c.d. *Periodo di retention*), per un periodo di almeno 1 anno;
- sugli strumenti utilizzati per il bilanciamento, prima della fine del periodo di differimento non sono corrisposti dividendi o interessi, mentre sulla parte liquidata per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

La SGR ha stabilito di applicare i criteri di materialità e, di conseguenza, l'esenzione dai principi di differimento e bilanciamento della componente variabile della remunerazione, a tutti i soggetti ai quali, nel corso dell'esercizio precedente, sia stata riconosciuta una remunerazione variabile inferiore ad Euro 75.000,00.

Per il riconoscimento e la liquidazione di parte della remunerazione in quote di OICR gestiti o altri strumenti efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi, la SGR, tenuto conto della struttura giuridica degli OICR gestiti e dei loro regolamenti, ricorrerà a strumenti con caratteristiche appositamente definite.

6. Il sistema di remunerazione per determinate tipologie di soggetti

Il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla SGR prevede, con riferimento a determinate categorie di soggetti, una differente composizione della remunerazione complessiva, suddivisa tra componente fissa e componente variabile. In particolare, con riferimento ad alcuni soggetti (quali, ad esempio, i componenti del Consiglio di Amministrazione ed i Private Bankers) è prevista unicamente una componente fissa della remunerazione e non sono previsti specifici meccanismi di incentivazione.

Con riferimento, invece, ad altri soggetti (quali, ad esempio, il Direttore Generale e il personale più rilevante preposto ai servizi di investimento offerti dalla SGR), è prevista sia una componente fissa sia variabile della remunerazione.

Per quanto attiene il personale delle Funzioni di Controllo la relativa remunerazione è definita coerentemente a quanto definito dalla normativa di riferimento.

⁴ Tale valore è definito sulla base del rapporto degli OICR gestiti dalla Società rispetto al totale del patrimonio in gestione.