

Politiche retributive e di incentivazione

Versione pubblicata: Estratto versione aprile 2026

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") come modificato dal Provvedimento di Banca d'Italia del 23 dicembre 2022;
- del Regolamento Delegato (UE) 231/2013¹ e s.m.i.;
- del Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 e s.m.i. relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari contenente, tra l'altro, norme sulla trasparenza per quanto riguarda le modalità con cui i soggetti che prestano servizi consulenziali con riguardo ai prodotti finanziari integrano i rischi di sostenibilità nelle consulenze fornite e nei propri processi di governance, nonché con riferimento agli effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità;
- 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, tali 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.

La Società risulta essere "gestore significativo", in quanto l'ammontare del patrimonio netto gestito supera la soglia di riferimento di 5 miliardi di euro normativamente definita. Pertanto, essa ha costituito un Comitato Remunerazioni.

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;

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.

- 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.

2. 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 dei Soci

L'Assemblea ordinaria 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;
- 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, su proposta del Comitato Remunerazioni, elabora, sottopone all'Assemblea dei Soci 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 inoltre all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, approva i criteri e gli esiti dell'attività di autovalutazione della SGR relativa all'identificazione del personale più rilevante e ne definisce i sistemi di remunerazione ed incentivazione.

Esso, in particolare, assicura che detti 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.

Inoltre, tenuto conto del parere del Comitato Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- individua, assegna e valuta gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi del personale più rilevante;

- valuta l'applicazione delle specifiche regole previste per il Personale Più Rilevante (*pay-mix*, *differimento*, *retention*) ed eventualmente ne gradua l'applicazione;
- definisce i criteri e le modalità per l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi al resto del personale della Società;
- valuta la coerenza della soglia di materialità rispetto agli interessi della Società e degli investitori;
- rivede il livello di incidenza massimo della componente variabile su quella fissa e, laddove ritenga necessario apportare variazioni, sottopone tali variazioni all'approvazione dell'Assemblea dei Soci;
- attiva le procedure di correzione *ex post* (*claw-back* e *malus*), assumendo le determinazioni del caso;
- assicura che la Politica sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno del corpo normativo aziendale e a disposizione del personale.

Il Comitato Consultivo Controlli Interni e Rischi esprime un parere sui criteri adottati per la remunerazione dei seguenti soggetti, ove nominati: il Direttore Generale, i dirigenti con responsabilità strategiche e i gestori identificati come soggetti rilevanti.

3.3 Comitato Remunerazioni

All'interno del CDA della SGR è istituito il Comitato Remunerazioni.

Il Comitato è composto di tre membri, tutti Consiglieri non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. La composizione del Comitato Remunerazioni è ulteriormente disciplinata nel relativo regolamento di funzionamento.

Al Comitato Remunerazioni possono partecipare, o fornire supporto, esperti in tema di gestione del rischio e della liquidità. Al Comitato Remunerazioni, altresì, partecipa il Responsabile della Direzione di Risk Management, qualora il Comitato debba valutare come la struttura della remunerazione incida sul profilo di rischio del gestore, dei prodotti gestiti o dei servizi prestati, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi.

Il Comitato Remunerazioni svolge in particolare i seguenti compiti in conformità alla normativa di settore vigente in materia di remunerazione:

- formula al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di modifica e/o variazione dei criteri per l'individuazione del personale più rilevante;
- identifica annualmente il personale più rilevante sulla base dei criteri previsti dalla normativa, di concerto con Risorse Umane, e successivamente formula la propria proposta, al Consiglio di Amministrazione;
- collabora, con gli altri comitati interni al CDA ed in particolare con il Comitato consultivo Controlli Interni e Rischi;
- formula pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione in materia di compensi del personale, anche sulla base del mercato di riferimento;
- formula pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle regole previste per la remunerazione del personale più rilevante (*pay-mix*, *differimento*, *retention*) e alla coerenza, rispetto agli interessi della Società e degli investitori, della soglia di materialità al di sotto della quale non applicare tali regole;
- formula pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione, per quanto di rispettiva competenza, relativamente all'individuazione, assegnazione e valutazione degli obiettivi quantitativi e/o Target;

- valuta e propone al Consiglio di Amministrazione l'applicazione di meccanismi di correzione della remunerazione variabile in funzione dei rischi assunti, dell'andamento della Società e dei comportamenti individuali (*malus e claw-back*);
- valuta l'adeguatezza e la coerenza del rapporto tra la componente variabile e quella fissa differenziati per tipologia di personale, formulando al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di modifica e/o variazione di tali soglie e delle eventuali deroghe;
- monitora periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e l'applicazione della Politica, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte di eventuali azioni correttive;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea;
- riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che la funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- 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;
- valuta i meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi che gravano sui portafogli gestiti e sul patrimonio della Società;
 - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR, dei patrimoni che gestisce e degli investitori;
- vigila direttamente sull'adeguatezza e la corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- assicura la completezza e la coerenza con le Policy ed i Regolamenti della documentazione predisposta dalle funzioni deputate da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci per le decisioni in merito alle politiche di remunerazione;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, nella verifica dei risultati dei monitoraggi effettuati e delle eventuali azioni intraprese dalla Società per ridurre gli eventuali gap individuati formulando al Consiglio di Amministrazione, qualora risulti necessario, proposte di misure correttive idonee a ristabilire e/o promuovere l'effettiva neutralità di genere.

3.4 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 e dell'ulteriore personale più rilevante, inclusi i gestori.

3.5 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 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 verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

3.6 Funzione Risorse Umane

Il responsabile della funzione Risorse Umane:

- supporta, insieme alle diverse funzioni aziendali eventualmente interessate, il Comitato Remunerazioni nel processo di autovalutazione annuale, atto ad identificare il personale più rilevante della SGR, curando la predisposizione della relativa documentazione;
- garantisce, in collaborazione con le altre funzioni aziendali interessate, la corretta applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente e dalle politiche retributive e di incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post.

3. 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.

La gestione del processo e la predisposizione della documentazione relativa ai processi di identificazione e di esclusione del personale più rilevante viene svolta dal Comitato Remunerazioni con il supporto del responsabile Risorse Umane e, 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. Tale documentazione viene poi portata in approvazione al Consiglio di Amministrazione.

Sulla base della normativa applicabile, rientrano nella categoria di "personale più rilevante" della SGR i seguenti soggetti:

- 1) 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;

- 2) il Direttore generale e i responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- 3) il personale delle funzioni aziendali di controllo;
- 4) altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per la SGR o per i prodotti gestiti ("altri Risk Takers"). La SGR, al fine di individuare questi soggetti, fissa idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio per la SGR o per i prodotti gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale dei prodotti gestiti e della SGR nel suo complesso;
- 5) qualsiasi soggetto, ove presente, la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie di cui ai punti 2) e 4) soprastanti.

Si precisa che sono esclusi dall'ambito di applicazione della presente Policy il personale ed i responsabili delle funzioni aziendali eventualmente esternalizzate dalla SGR ad altre società sulla base di appositi contratti di *outsourcing*.

4. 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.

Il sistema di remunerazione si articola in una componente fissa e una componente variabile.

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/non ricorrente

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

- di un sistema di "Management By Objectives – MBO", per il personale più rilevante e per i gestori di portafoglio senior, formalizzato, e caratterizzato da una combinazione di parametri quantitativi e qualitativi, predeterminati annualmente, cui rapportare l'ammontare della componente variabile della remunerazione. I parametri quantitativi di performance sono basati su risultati effettivi e duraturi misurati al netto dei rischi connessi (c.d. Risk Adjustment);
- per i soggetti dipendenti, non destinatari del sistema di "MBO", un sistema premiante basato sulla misurazione della performance individuale, che consente la valutazione della prestazione del singolo soggetto, 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.

Con periodicità annuale, avvalendosi del supporto del responsabile delle Risorse Umane, nell'ambito del processo di predisposizione del budget e del piano strategico, la SGR provvede a definire 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 stabilito ex ante limiti alla remunerazione variabile individuale assegnata annualmente limitandola ad un valore massimo pari a due volte la remunerazione fissa (200%).

Per il personale appartenente alle funzioni di controllo, l'incidenza della componente variabile su quella fissa non può eccedere il limite del 33%.

L'ammontare complessivo della componente variabile è corrisposto o attribuito solo se è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SGR e dei prodotti dalla medesima gestiti e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del Bonus Pool e/o all'applicazione dei sistemi di malus e/o claw-back.

Sotto tale profilo, il rispetto dei requisiti economici e patrimoniali è in ogni caso condizione necessaria

per l'erogazione della componente variabile, al fine di tenere in considerazione la solidità patrimoniale della SGR e del relativo livello di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese dalla SGR medesima.

5.1.3 Meccanismi di correzione ex post (Malus e Claw back)

È previsto l'utilizzo, con riferimento al personale della SGR per il quale la determinazione della componente variabile si basa su sistemi di valutazione formalizzati (MBO), di appositi meccanismi di correzione ex post idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti.

In particolare, la SGR ha previsto, per tutto il personale, specifici meccanismi di claw-back con riferimento alla componente variabile sia a pronti che oggetto di differimento, da applicare in caso di:

- violazioni 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 in capo al beneficiario della stessa, comportamenti fraudolenti o di colpa grave che hanno influenzato direttamente o indirettamente i risultati da cui sono maturati i diritti al compenso variabile, è previsto che lo stesso beneficiario restituisca 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, ad esempio, 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 nonché a obiettivi di compliance (es. rispetto dei codici etici e di comportamento).

5.2 Il sistema di remunerazione del "personale più rilevante"

Dal momento che la SGR, considerata la dimensione del patrimonio netto gestito, si qualifica come "significativa" ai sensi dell'Allegato 2, paragrafo 4, del Regolamento, si applicano le previsioni in materia di remunerazione variabile di cui ai paragrafi 6.2, punti 3) e 4), dello stesso Allegato 2 del Regolamento.

Componente variabile

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:

- è previsto un sistema di differimento dell'erogazione di una parte della componente variabile della remunerazione, per un periodo di tempo definito. In particolare, è previsto che la componente variabile sia 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 dalla SGR. Con particolare riferimento, invece, agli Amministratori con incarichi esecutivi nonché ai responsabili delle aree aziendali con maggior profilo di rischio, qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire è almeno del 60%;

- a partire dal 2025, in sede di pianificazione annuale ex ante, la SGR dispone che la componente variabile, sia nella sua componente differita sia in quella a pronti (c.d. up front), sia composta per una parte di strumenti non monetari equivalenti a una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione dei prodotti gestiti e servizi prestati, in modo da riflettere i risultati raggiunti e i rischi assunti nello svolgimento dell'attività. Le caratteristiche di tali strumenti non monetari vengono definite all'interno di appositi documenti convenzionali, elaborati dalle strutture competenti e sottoposti agli organi di governance della SGR (Comitato Remunerazione, CDA e Assemblea dei Soci) per le deliberazioni di competenza. 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 monetizzazione a far data dal momento in cui gli stessi vengono riconosciuti (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 previsti dividendi o interessi (mentre sulla parte liquidata per cassa potranno essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato).

Il superamento di tale soglia comporta applicazione, all'intera componente variabile della remunerazione, delle misure più stringenti sopra riportate.

La SGR ha stabilito di applicare i criteri di materialità e, di conseguenza, l'esenzione dai principi di differimento 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.

5. 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) 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.