

**SINTESI DELLE  
POLITICHE DI REMUNERAZIONE  
E INCENTIVAZIONE 2017  
DI FIDEURAM INVESTIMENTI SGR S.p.A.**

Anno 2017

## **PRINCIPI GENERALI**

Le “*Politiche di remunerazione e incentivazione 2017*” di Fideuram Investimenti SGR S.p.A. (di seguito anche le “*Politiche*”) sono predisposte sulla base delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo e, per quanto non in contrasto, non disciplinato o più restrittivo, nel rispetto delle disposizioni europee (“*Disciplina UCITS*” e “*Disciplina AIFMD*”) e nazionali (Regolamento Congiunto Banca d’Italia - CONSOB) che regolamentano il settore del risparmio gestito.

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

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

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

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

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

## **GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

L’*Assemblea dei soci* della SGR: i) stabilisce il compenso dei Consiglieri di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale; ii) approva, con periodicità annuale le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; approva i piani basati su strumenti finanziari; dei criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (c.d. golden parachute), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Il *Consiglio di Amministrazione* definisce e rivede annualmente le Politiche di Remunerazione della Società e ne assicura la coerenza con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, dell'assetto di governo societario e dei controlli interni. Nella definizione delle Politiche di Remunerazione e dei piani basati su strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione si avvale del Comitato di Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione assicura che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale.

Il *Comitato per la Remunerazione* è composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti ed ha funzioni propositive e consultive volte a supportare il Consiglio di Amministrazione in tutte le attività concernenti le remunerazioni. Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

La *Direzione Risorse e Affari Generali* della Controllante Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A., a cui è stata esternalizzata l'attività di gestione del personale, in coerenza con le previsioni della Direzione Centrale Risorse Umane di Capogruppo, coordina il processo di definizione e gestione delle politiche di remunerazione e coinvolge le singole funzioni aziendali ognuna per le proprie responsabilità. Predisporre, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, la proposta di politica di remunerazione e incentivazione per tutto il personale, verificando i criteri per l'individuazione del Risk Taker a livello aziendale e gli obiettivi, i meccanismi di attivazione dei *bonus* e le regole di funzionamento anche in coerenza con le linee guida di Capogruppo. Attiva l'esecuzione della politica di remunerazione coordinando, su indicazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'assegnazione degli obiettivi, la relativa consuntivazione e l'erogazione dei *bonus*. Su richiesta della Direzione Centrale Risorse Umane, fornisce le informazioni ed i dati necessari all'identificazione dei Risk Taker a livello di Gruppo, secondo quanto previsto dalle Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo.

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

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

L'*Internal Audit* della Controllante Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking S.p.A., a cui è stata esternalizzata la Funzione di Controllo Interno, verifica annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e l'allineamento alla normativa prevista in materia. Le eventuali anomalie riscontrate nel corso dell'attività di verifica sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la

rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti. Gli esiti delle verifiche condotte sono portate annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci.

#### **SEGMENTAZIONE DEL PERSONALE**

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

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

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

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

#### **LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI**

La struttura delle remunerazioni del personale della SGR comprende:

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

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

#### **I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE**

La SGR ha adottato i seguenti criteri per la definizione di sistemi di incentivazione finalizzati ad ottenere correlazione tra remunerazione, *performance* e rischi:

- la misurazione della *performance* su più dimensioni, declinate dal Piano d'Impresa del Gruppo Intesa Sanpaolo per allineare i comportamenti a *driver* strategici di medio e lungo periodo, sia quantitative (redditività, crescita, produttività, costo del rischio/sostenibilità) che qualitative (azioni o progetti strategici e qualità manageriali), e, in coerenza con le leve disponibili al ruolo agito, su perimetri differenti (Gruppo/Struttura/Individuo);
- l'utilizzo di meccanismi di selettività al fine di differenziare le migliori *performance* e, tramite questi, riconoscere premi significativamente più elevati rispetto alla media;
- l'adozione di un meccanismo strutturato di *funding* della componente variabile (*bonus pool*) che correla l'ammontare da destinarsi all'incentivazione di tutti i segmenti aziendali all'andamento di un parametro di Gruppo, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria;
- il ricorso al meccanismo di solidarietà tra risultati di Gruppo e della Società, in base al quale la somma dei premi complessivamente erogabili al personale della SGR dipende in parte dalla *performance* complessivamente realizzata dal Gruppo e in parte da quella della SGR, misurata in termini di grado di contribuzione atteso rispetto al Risultato Corrente Lordo di Gruppo;
- la definizione di premi di riferimento per ruoli e famiglie professionali trasversali al Gruppo, al fine di sostenere l'equità interna;
- il costante confronto dei premi di riferimento adottati dal Gruppo con le prassi di mercato esterno, analizzati per ruolo e/o famiglia professionale;
- la semplicità e chiarezza delle regole, realizzata attraverso la comunicazione ex ante delle medesime e dei meccanismi di funzionamento;
- il continuo confronto con le *best practices* internazionali e locali.

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

- condizioni di attivazione a livello di Capogruppo e di SGR;
- condizioni di finanziamento previste dal meccanismo di *bonus funding* a livello di Capogruppo e della SGR;
- condizione di accesso individuale.

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

Nel rispetto delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Intesa Sanpaolo è previsto un limite massimo (cd. "*cap*") della remunerazione variabile rispetto a quella fissa, generalmente pari al 100%, ad eccezione delle (i) Funzioni Aziendali di Controllo cui è fissato in misura pari al 33% e (ii) del "*Risk Taker*" di Gruppo e del personale appartenente alla categoria professionale dei gestori, pari al 200% della remunerazione fissa.

Al personale cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di breve termine superiore al 100% della remunerazione fissa, si applicano condizioni di corresponsione più rigorose, quali<sup>1</sup>:

- Erogazione differita di quota parte della retribuzione variabile:

---

<sup>1</sup> È fatto esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione (*hedging strategies*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione descritti.

- 40% per i Risk Taker di Gruppo e Risk Taker a livello Aziendale che non maturino un *bonus* superiore al 100% della retribuzione fissa;
- 60% per i Risk Taker di Gruppo e Risk Taker a livello Aziendale che maturino un *bonus* superiore al 100% della retribuzione fissa;
- 40% per i Gestori che maturino un *bonus* superiore al 100% della retribuzione fissa;
- l'assegnazione di una quota significativa (pari ad almeno il 50%) in strumenti finanziari equamente bilanciata tra retribuzione *up front* e retribuzione differita;
- un periodo di mantenimento (*holding period*) delle quote assegnate di OICR gestiti (due anni per la componente *up front* e almeno 1 anno per la componente differita).

Ciò posto, la SGR ha definito una soglia di identificazione del c.d. “*Bonus Rilevante*” (pari ad 80.000 euro) al di sotto della quale gli importi sono liquidati immediatamente (*up front*) e interamente in contanti.

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

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

Il Sistema premiante del restante personale manageriale non classificato come “*Risk Taker aziendale*” e non appartenente alla categoria dei gestori, prevede la corresponsione interamente *up front* ed in contanti della componente variabile della retribuzione, qualora essa non rappresenti un importo rilevante. Nel caso di premio rilevante, tale importo sarà corrisposto per il 60% *up front* in contanti e per il 40% in un'unica soluzione dopo 2 anni, rimanendo assoggettata a meccanismi di *malus condition* e *claw-back*.

Relativamente alle indennità di fine rapporto (c.d. Severance Pay), la SGR applica quanto definito a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo. I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, per la quota eccedente le previsioni del CCNL in merito all'indennità di mancato preavviso, costituiscono i c.d. *golden parachute*, includendo in tale fattispecie anche gli eventuali compensi corrisposti in base ad un patto di non concorrenza stipulato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

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

Nel quadro del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il *Premio Variabile di Risultato* (di seguito PVR), destinato alla generalità dei dipendenti presso le aziende che applicano il CCNL del Credito del Gruppo Intesa-Sanpaolo, tra cui la SGR.

Le finalità del PVR - che si compone di una o più quote, distinte tra (i) Premio base; (ii) Premio aggiuntivo; (iii) Premio di eccellenza - sono:

- riconoscere il contributo di ognuno alla realizzazione del Piano d'Impresa 2014-2017;
- collegare più direttamente la produttività e la redditività realizzata a livello di Gruppo e di Divisione alla retribuzione variabile di ogni risorsa, anche in base al ruolo ricoperto in azienda e alla *seniority* raggiunta;
- contribuire a sostenere l'equità interna, con meccanismi di riconoscimento di premi più elevati alle retribuzioni inferiori;
- premiare in modo distintivo il merito individuale.

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

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

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

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

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

Nel corso del 2014, in concomitanza al lancio del Piano di Impresa 2014-2017, il Gruppo Intesa Sanpaolo ha introdotto uno strumento di partecipazione azionaria diffusa per rafforzare l'ingaggio e l'attivazione delle energie dei dipendenti a sostegno del Piano.

Il Piano di Investimento per i dipendenti - LECOIP (*Leveraged Employee Co-Investment Plan*) è stato ispirato ai seguenti principi:

- rafforzamento del senso di appartenenza (*ownership*);
- allineamento ad un orizzonte di medio/lungo periodo coincidente con quello del Piano di Impresa;
- condivisione esplicita della "sfida" rappresentata dal Piano di Impresa mediante una scelta individuale di investimento volontaria e consapevole;
- protezione del risparmio dei dipendenti attraverso uno strumento di investimento efficiente;
- inclusività e coesione di tutti i dipendenti;
- equità, in termini di offerta omogenea del Piano di Investimento all'intera popolazione aziendale.

**INFORMATIVA**

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

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

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