

POLITICA DI REMUNERAZIONE

BG FUND MANAGEMENT
LUXEMBOURG S.A.



Capitolo I:

Sintesi dell'approccio alla remunerazione

pagina 3

Capitolo II:

Politica di remunerazione di BGFML

pagina 6

- 1.** Obiettivi della Politica di remunerazione e quadro normativo
- 2.** Destinatari della Politica di remunerazione
- 3.** Processo di definizione della Politica di remunerazione e organi coinvolti
- 4.** Remunerazione e modalità di collegamento alla performance
- 5.** Indicatori di performance e principali parametri utilizzati
- 6.** Informazioni sulla remunerazione per ruolo e funzioni

CAPITOLO 1: SINTESI DELL'APPROCCIO ALLA REMUNERAZIONE

La mission: garantire una remunerazione competitiva a fronte di una performance e di una crescita sostenibili

Principali elementi della politica di remunerazione

1. Principali elementi della politica di remunerazione

- ❖ Trasparenza
- ❖ Coerenza della politica di remunerazione con il perseguimento di una performance e una crescita sostenibili
- ❖ Puntuale e costante conformità alla normativa
- ❖ Costante screening dei trend e delle prassi di mercato

2. Osservanza della normativa

- ❖ Direttiva 2013/36/UE sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV)
- ❖ Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, del 4 marzo 2014, emesso dalla Commissione europea
- ❖ Direttiva 2014/91/UE (nota come "UCITS V") del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 luglio 2014, recante modifica della direttiva 2009/65/CE
- ❖ Legge lussemburghese del 17 dicembre 2010 e successive modifiche, che recepisce le direttive OICVM
- ❖ Legge lussemburghese del 12 luglio 2013 che recepisce la direttiva GEFIA 2011/61/UE (nota come "GEFIA") e il regolamento delegato (UE) n. 213/2013 della Commissione
- ❖ Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM del 14 ottobre 2016 (ESMA/2016/575) e Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA (ESMA/2013/232 modificato da ESMA/2016/579) (entrambi denominati "Orientamenti ESMA")
- ❖ "Disposizioni di vigilanza per le banche" della Banca d'Italia, 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, e successive modifiche e integrazioni
- ❖ Politica di remunerazione del Gruppo Banca Generali

La redazione delle politiche di remunerazione è stata effettuata assolvendo in un'unica soluzione alle disposizioni in materia introdotte dalle leggi europee applicabili alle società di gestione, alle disposizioni normative applicabili agli OICVM e alle disposizioni applicabili alla Capogruppo Banca Generali.

3. Personale chiave

- ❖ Individuazione del personale chiave in conformità con le direttive CRD IV, UCITS V e GEFIA;
- ❖ Applicazione del principio di proporzionalità.

4. Modalità di collegamento della retribuzione alla performance

- ❖ Utilizzo di parametri volti a valutare la sostenibilità di lungo periodo;

- ❖ Utilizzo dei target economici/finanziari definiti nel budget dell'esercizio di riferimento quali target dei sistemi MBO, ove consentito;
- ❖ Applicazione di gate di accesso, pagamento in azioni e meccanismi di malus e di claw-back.

Le forme di remunerazione variabile sono state parametrizzate ad indicatori volti a valutare l'incidenza dei rischi aziendali, degli OICVM gestiti e del Gruppo Bancario, tenendo conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale in corso e con lo scopo di evitare l'insorgenza di conflitti d'interesse.

5. Rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile del personale chiave

- ❖ Meccanismo di "cap" di 1:1 volto a garantire l'osservanza del rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale
- ❖ L'attribuzione all'Assemblea degli azionisti del potere di approvare un limite più elevato al rapporto di cui al punto precedente, nel rispetto di determinate condizioni ed entro il limite di 2:1.

Il meccanismo di "cap" assicura che il rapporto tra la remunerazione variabile totale erogata in un determinato esercizio (comprensiva dei pagamenti up-front e dei pagamenti di quote differite) e la remunerazione fissa totale, riferita allo stesso esercizio, non superi 1:1 (o, dove espressamente autorizzato, 2:1).

6. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale

- ❖ Adozione dell'approccio bonus pool per il sistema di incentivazione del Gruppo
- ❖ Il sistema prevede la valutazione delle performance individuali, del Gruppo Bancario, degli OICVM e dei FIA (ove applicabile) gestiti

Ogni anno, il Consiglio di Amministrazione stabilisce un bonus pool complessivo, in conformità alle politiche retributive, che potrà essere erogato purché risultino soddisfatte le necessarie condizioni di stabilità patrimoniale e di liquidità e le condizioni di performance degli OICVM/FIA gestiti, nonché i requisiti di ciascuna posizione

Indice

1.	Obiettivi della politica di remunerazione e quadro normativo	6
	Premessa	6
	Quadro normativo	7
2.	Destinatari della Politica di remunerazione.....	8
	2.1 Personale chiave	8
	2.2 Principio di proporzionalità	8
3.	Processo di definizione della Politica di remunerazione e organi coinvolti	10
	3.1 Consiglio di Amministrazione	10
	3.2 Funzioni aziendali di controllo	10
4.	Remunerazione e modalità di collegamento alla performance	11
	4.1 Rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione	11
	4.2 Componenti retributive fisse.....	12
	4.3 Componenti retributive variabili per i dipendenti.....	12
	4.4 Determinazione del bonus pool	13
	4.5 Soglie minime di accesso (Gate di accesso).....	13
	4.6 Differimento e pagamento in azioni della retribuzione variabile.....	14
	4.7 Meccanismo di “cap” volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	15
	4.8 Meccanismi di malus e di claw-back.....	15
5.	Indicatori di performance e principali parametri utilizzati	17
6.	Informazioni sulla remunerazione per ruolo e funzioni	19
	6.1 Membri del Consiglio di Amministrazione	19
	6.2 Personale chiave	19
	6.3 Altro personale	21

1. Obiettivi della politica di remunerazione e quadro normativo

Premessa

La politica di remunerazione di BG FUND MANAGEMENT LUXEMBOURG S.A. (in seguito la "Società" o "BGFML") ricerca il miglior allineamento possibile tra gli interessi degli azionisti, quelli del management e quelli degli OICVM/FIA gestiti, mediante un'attenta gestione del rischio e il costante perseguimento di obiettivi di lungo periodo.

La politica di remunerazione riflette e promuove una sana ed efficace gestione del rischio e non incoraggia un'assunzione di rischi non coerente con il profilo di rischio, i regolamenti di gestione o l'atto costitutivo degli OICVM/FIA gestiti.

La politica retributiva è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della società di gestione, degli OICVM/FIA gestiti e prevede misure volte a evitare conflitti di interesse derivanti dal sistema di remunerazione.

Un sistema di remunerazione e di incentivazione equilibrato è fondamentale per favorire la competitività e il governo dell'azienda. Inoltre, un'adeguata retribuzione è utile per attrarre e mantenere all'interno della Società soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze aziendali.

In linea con le previsioni applicabili alla Capogruppo Banca Generali, la politica di remunerazione è stata predisposta nel rispetto del contenuto e del tenore della direttiva 2013/36/UE (c.d. "CRD IV"). A tal proposito, la normativa contiene disposizioni che attengono principalmente a:

- l'introduzione, per il personale chiave, di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- l'attribuzione all'Assemblea degli azionisti del potere di approvare un limite più elevato al rapporto di cui al punto precedente, nel rispetto di determinate condizioni ed entro il limite di 2:1;
- il rafforzamento delle previsioni in materia di meccanismi di correzione ex post per i rischi (malus e claw-back): agli indicatori quantitativi, legati al raggiungimento dei risultati, sono aggiunti indicatori di carattere qualitativo, legati alla condotta tenuta dal personale;
- la previsione di limiti alla remunerazione variabile nel caso in cui le banche non rispettino specifici requisiti di capitale;
- l'applicazione di regulatory technical standards (di seguito anche RTS) emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, in merito a: (i) i criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del personale chiave; (ii) le caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento della remunerazione variabile.

Inoltre, la politica di remunerazione è stata redatta conformemente alle disposizioni delle direttive UCITS V e GEFIA che introducono norme in materia di politiche retributive dei gestori di OICVM/FIA e alle disposizioni degli Orientamenti ESMA, il cui scopo è quello di assicurare un'applicazione uniforme, omogenea e coerente delle disposizioni in materia di retribuzione contenute nelle direttive OICVM e GEFIA.

Quadro normativo

Sotto il profilo normativo, la Politica di remunerazione di BGFML è redatta in conformità con i contenuti normativi e le disposizioni applicabili al Gruppo Bancario (la cui politica è formulata allo scopo di assicurare contestualmente l'osservanza sia delle disposizioni disciplinanti le politiche retributive nel settore bancario sia delle disposizioni normative e di governance applicabili agli emittenti), ossia:

- **direttiva 2013/36/UE** sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV);
- **regolamento delegato (UE) n. 604/2014** del 4 marzo 2014 che stabilisce norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente;
- **Disposizioni di vigilanza per le banche in materia di politiche e prassi di remunerazione** (7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche), mediante l'applicazione, in talune circostanze, del principio di proporzionalità ivi definito, tenuto conto delle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta dalla Capogruppo e dal Gruppo Bancario.

Inoltre, la Politica di remunerazione di BGFML è redatta in conformità con:

- la **direttiva 2014/91/UE** (nota come "UCITS V") del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 luglio 2014 - recante modifica della direttiva 2009/65/CE concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di taluni organismi di investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM), per quanto riguarda le funzioni di depositario, le politiche retributive e le sanzioni – che introduce norme disciplinanti le politiche retributive dei gestori di OICVM.
- gli **Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM** del 14 ottobre 2016 (ESMA/2016/575): tali orientamenti si applicano in relazione alle politiche e prassi retributive delle società di gestione e al loro personale più rilevante.
- La **direttiva 2011/61/UE** (nota come "GEFIA") del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2011 sui gestori di fondi di investimento alternativi.
- gli **Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA** del 3 luglio 2013 (ESMA/2013/232 modificati da ESMA/2016/579): tali orientamenti si applicano in relazione alle politiche e prassi retributive dei gestori di fondi di investimento alternativi che esercitano le loro attività in "Regime di autorizzazione" e al loro personale più rilevante.

2. Destinatari della Politica di remunerazione

PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Categorie di personale, tra cui l'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio ("risk-taker"), il personale che svolge funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una retribuzione complessiva che lo collochi nella stessa fascia retributiva dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio della società di gestione/del gestore di fondi di investimento alternativi o sui profili di rischio degli OICVM/FIA che gestisce, e categorie di personale del soggetto o dei soggetti ai quali la società di gestione/il gestore di fondi di investimento alternativi ha delegato attività di gestione degli investimenti, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sui profili di rischio degli OICVM/FIA che la società di gestione gestisce (Orientamenti ESMA).

Nel presente documento il Personale più rilevante è denominato "Personale chiave".

2.1 Personale chiave

Ai sensi della Politica di remunerazione del Gruppo bancario, la suddetta categoria del Personale chiave comprende il Direttore Generale di BGFML e l'Executive Director di BGFML.

Inoltre, a seguito di valutazione e in conformità con le direttive UCITS V e GEFIA, BGFML ha individuato il proprio Personale chiave in termini di categorie, così come riportate di seguito:

- il Direttore Generale e l'Executive Director, di cui sopra;
- alta dirigenza: Chief Investment Officer;
- il personale a capo di amministrazione e marketing: Responsabile Operating & Corporate Affairs;
- funzioni di controllo: Responsabile Compliance & Product Management, Responsabile Risk & Performance Management;
- altri risk-takers: gestori (tra cui il Responsabile del desk Securities Portfolio and Derivatives e il Responsabile del desk Fund Selection).

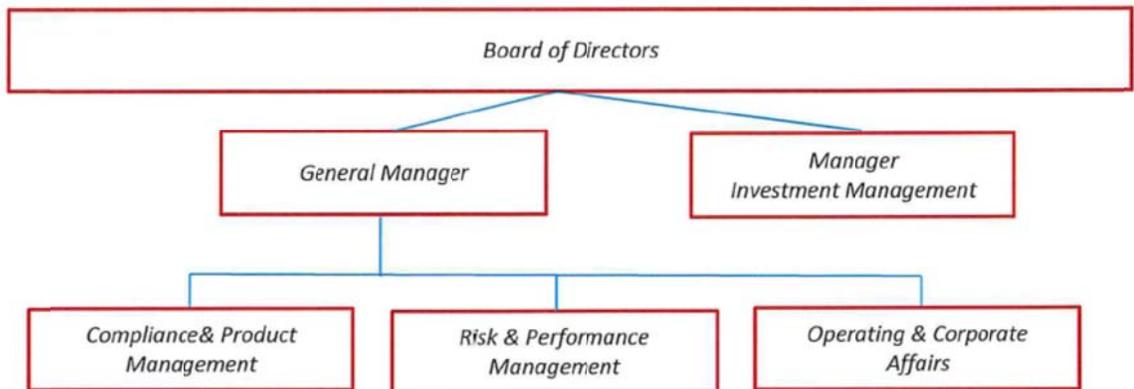
Per ulteriori informazioni sulla remunerazione per ruolo e funzione si rimanda al paragrafo 6.

2.2 Principio di proporzionalità

Ai sensi della raccomandazione della Commissione 2009/384/CE del 30 aprile 2009 (la "Raccomandazione") sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari, nell'adottare misure tese a implementare i principi di remunerazione, gli Stati membri dovrebbero tenere conto delle dimensioni, della natura e dello scopo delle attività finanziarie intraprese. Nell'adottare misure per conformarsi ai criteri retributivi, le società di gestione dovrebbero attenersi a tali criteri secondo modalità e nella misura appropriate alle loro dimensioni, alla loro organizzazione interna e alla natura, portata e complessità delle loro attività. A tal fine, l'articolo 14 ter della direttiva UCITS V (i medesimi contenuti sono presenti nell'allegato II della direttiva GEFIA) e la Raccomandazione prevedono che le disposizioni operino in modo da permettere alla società/ gestore di fondi di investimento alternativi di adottare un approccio proporzionato per adempiere al principio di remunerazione.

BGFML applica il principio di proporzionalità in relazione alle diverse caratteristiche della Società come stabilito dagli Orientamenti ESMA e intende applicarne il contenuto alle diverse categorie di personale definite in detti Orientamenti. A tal riguardo, considerando:

- l'organizzazione interna standardizzata e fortemente strutturata di BGFML, rappresentata nel seguente organigramma (organigramma al primo livello):



- la percentuale di remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa del personale di BGFML, che non supera mai il 100% della componente fissa per i gestori e del 70% per l'altro personale chiave;
- la struttura retributiva esistente, relativamente stabile sin dalla costituzione e l'appartenenza a un gruppo bancario,

e, in assenza di ulteriori chiarimenti sull'applicazione dei principi di remunerazione stabiliti dall'UE e negli Orientamenti ESMA, BGFML ha deciso di applicare il principio di proporzionalità ai seguenti principi di remunerazione:

- comitato di remunerazione: BGFML non ha istituito il comitato di remunerazione;
- principi sul processo di erogazione: viene stabilita una soglia quantitativa minima per l'applicazione dei principi di remunerazione in strumenti finanziari e di differimento per il Personale chiave. Tale soglia non si applica alla remunerazione in strumenti finanziari del Direttore Generale e dell'Executive Director, che fanno parte anche del Personale chiave del Gruppo Bancario.

Inoltre, in conformità con la deroga stabilita dall'articolo 14-ter, paragrafo 1, lettera m) della direttiva UCITS V, non si applica la soglia minima del 50% della retribuzione variabile da corrispondere in strumenti finanziari. A tal riguardo, la Società, conformemente alla Politica di remunerazione del Gruppo Banca Generali e in considerazione della succitata soglia, ha stabilito che il 25% della remunerazione variabile del Personale chiave legata a obiettivi a breve termine verrà corrisposto in azioni.

3. Processo di definizione della Politica di remunerazione e organi coinvolti

I ruoli delle varie funzioni aziendali coinvolte nella definizione, approvazione e implementazione della Politica di remunerazione.

3.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione redige, approva e riesamina almeno una volta all'anno la politica di remunerazione.

A tal riguardo, la responsabilità di definire le politiche di remunerazione è attribuita al Consiglio di Amministrazione in linea con la politica di remunerazione definita dalla Capogruppo del Gruppo Bancario (i) nell'ambito del suo potere di direzione e coordinamento sulle Società del Gruppo medesimo e (ii) in conformità alla direttiva CRD IV che definisce principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di assicurare che i sistemi di remunerazione siano correttamente definiti ed implementati e (iii) in conformità alle direttive UCITS V/GEFIA che introducono norme in materia di politica di remunerazione dei gestori di OICVM/FIA.

Il Consiglio di Amministrazione definisce inoltre la remunerazione del Direttore Generale e garantisce che i sistemi di incentivazione e retribuzione siano coerenti con le politiche di contenimento del rischio, con gli obiettivi di lungo periodo della Società, con la cultura aziendale ed il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

Le linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione vengono perfezionate dal Direttore Generale con il supporto e/o sotto la supervisione della Funzione Risorse Umane e della Funzione di Compliance della Capogruppo del Gruppo Bancario.

Le funzioni di controllo interno sono attivamente coinvolte nel riesame del sistema di remunerazione della Società.

3.2 Funzioni aziendali di controllo

Ferma restando la complessiva responsabilità attribuita al Consiglio di Amministrazione, l'implementazione della Politica di remunerazione sarà annualmente soggetta a riesame interno centralizzato ed indipendente da parte delle funzioni di Internal Audit e di Compliance della Capogruppo del Gruppo Bancario, secondo le rispettive attribuzioni. La Funzione di Internal Audit e la Funzione di Compliance riferiscono in merito agli esiti delle proprie attività al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, la funzione di Risk Management verifica l'appropriatezza degli indicatori di rischio di riferimento e dei relativi parametri da correlare ai livelli di performance in fase di definizione degli obiettivi.

A tal riguardo, dalla valutazione ex-ante della politica di remunerazione condotta dalla Funzione di Compliance è emerso che, tenendo in debita considerazione l'applicazione del principio di proporzionalità, la politica di remunerazione è appropriata e coerente con i requisiti applicabili, imposti dal quadro normativo di riferimento.

4. Remunerazione e modalità di collegamento alla performance

L'importo totale della remunerazione si basa su una combinazione tra: (i) la performance individuale e della business unit o dell'OICVM/FIA considerato e (ii) i rischi e i risultati complessivi della Società nel valutare la performance individuale, tenendo conto di criteri finanziari e non finanziari.

Laddove applicabile e in relazione al personale chiave attivamente coinvolto nell'attività di gestione fondi, la valutazione della performance avviene in un quadro pluriennale adeguato al periodo di detenzione raccomandato agli investitori degli OICVM/FIA gestiti dalla Società allo scopo di assicurare che il processo di valutazione sia basato sulla performance di lungo periodo degli OICVM/FIA e sui loro rischi di investimento e che il pagamento effettivo delle componenti retributive basate sulla performance sia distribuito lungo lo stesso periodo. Al momento della stesura della presente Policy, la valutazione della performance volta a stabilire l'importo della remunerazione variabile ha luogo con cadenza annuale. A causa della natura stessa, della complessità e delle strategie di investimento target dei fondi gestiti, la Società ritiene che una valutazione annuale sia più adatta al riesame della performance e valuterà inoltre, con cadenza annuale, se sia necessario modificare l'orizzonte temporale della valutazione.

BGFML, nel valutare il rischio e la performance, considera sia i rischi correnti che quelli futuri assunti dal personale, dalla business unit, dall'OICVM in questione o dalla Società in generale. A tale scopo, BGFML esamina quale potrebbe essere l'impatto delle attività dei membri del personale sugli OICVM/FIA gestiti e sul successo di breve e lungo periodo della Società. Per poterlo fare, la Società valuta l'orizzonte di rischio e il valore della performance rispetto al periodo di detenzione raccomandato agli investitori degli OICVM/FIA gestiti dalla Società e i rispettivi rischi di investimento. L'obbligo della Società di valutare, se applicabile, la performance del proprio personale in un quadro pluriennale adeguato al periodo di detenzione raccomandato agli investitori degli OICVM/FIA gestiti dalla Società implica che il periodo di maturazione e il periodo di pagamento della retribuzione di breve e lungo periodo coprano complessivamente un periodo adeguato.

La remunerazione legata alla performance comprende parametri collegati ai rischi e alla performance degli OICVM/FIA considerati e della business unit della Società, oltre ai rischi e alla performance delle attività individuali. Pertanto, l'importo della remunerazione variabile alla quale un membro del personale ha diritto è determinato dalla sua performance individuale, dalla performance della sua linea di business, o dagli OICVM/FIA in questione, e dalla performance della Società. L'incidenza relativa di ciascun livello dei parametri di performance andrebbe stabilita preventivamente, in modo bilanciato ed in considerazione della posizione o delle responsabilità del membro del personale.

4.1 Rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione

BGFML mantiene un equilibrio prudente tra una solida situazione finanziaria e l'assegnazione, il pagamento o la maturazione della remunerazione variabile.

La Società garantisce che la sua situazione finanziaria non sarà pregiudicata da:

- l'ammontare complessivo della remunerazione variabile assegnata per l'esercizio in questione; e
- l'ammontare della remunerazione variabile che verrà corrisposto o maturerà nel corso dell'esercizio.

Il peso della componente variabile della retribuzione, rispetto a quella fissa, è parametrizzato con l'aumentare della rilevanza strategica della posizione a cui la retribuzione si riferisce. La parte variabile, che non può eccedere il 100% della componente fissa per i gestori e il 70% per il restante Personale chiave, è composta da cash e azioni (conformemente al principio di proporzionalità) e sarà erogata unicamente nel caso di risultati economici positivi della Società e degli OICVM/FIA gestiti rispetto a ciascuno dei mercati di riferimento in relazione a specifici meccanismi di differimento. A tal proposito, in linea con la Politica di remunerazione della Capogruppo del Gruppo Bancario, il rapporto tra la remunerazione variabile totale (comprensiva dei pagamenti up-front e dei pagamenti differiti) erogata al Personale chiave - e la remunerazione fissa totale non può superare 1:1.

Le principali posizioni manageriali vengono valutate e "ponderate", secondo il metodo dei punti HAY. Tale ponderazione rende possibili efficaci meccanismi di monitoraggio delle dinamiche retributive, anche in relazione ai mercati di riferimento.

4.2 Componenti retributive fisse

Attraverso le componenti fisse vengono remunerate le competenze manageriali e tecniche possedute dai dipendenti nella copertura dei ruoli loro assegnati.

Le componenti fisse si riferiscono alla remunerazione del ruolo, delle responsabilità e delle competenze manageriali e tecniche possedute dai dipendenti nello svolgimento dei ruoli loro assegnati, al fine di garantire continuità gestionale e di perseguire politiche retributive interne efficaci ed eque che siano competitive rispetto al mercato esterno.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e mantenere nella Società risorse in possesso di capacità manageriali e, contestualmente, a remunerare adeguatamente il ruolo anche in assenza di bonus aggiuntivi o di altri incentivi a fronte di risultati inferiori alla norma, in modo tale da scoraggiare un'assunzione di rischi eccessiva rispetto al grado di propensione al rischio della Società nel conseguire obiettivi di medio/lungo periodo.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata al pacchetto benefit, che può assumere un peso significativo rispetto alla retribuzione fissa. Il pacchetto benefit varia a seconda del ruolo aziendale e/o delle esperienze professionali precedenti e/o del paese di provenienza (espatriato). I principali benefit sono rappresentati da: assistenza sanitaria, previdenza integrativa, budget per noleggio autovettura, buoni pasto.

4.3 Componenti retributive variabili per i dipendenti

Le componenti variabili remunerano i risultati conseguiti nel breve nonché nel medio/lungo periodo. La performance viene valutata – a seconda della fascia di popolazione e dell'intervallo di tempo considerati – sulla base dei risultati conseguiti dai singoli individui, dalle strutture aziendali in cui prestano servizio, dagli OICVM/FIA gestiti, nonché, nel caso dell'alta dirigenza, dai risultati ottenuti dalla Società/dal Gruppo in generale.

Lo scopo del ricorso alle componenti variabili e agli incentivi a lungo termine (quali, per esempio, i piani di incentivazione a lungo termine, piani di stock option e sistemi di bonus differiti, come definiti in seguito) è quello di perseguire in maniera diretta l'allineamento tra gli interessi degli OICVM/FIA gestiti e quelli del management.

Di conseguenza, la retribuzione variabile legata alla performance della Società e del Gruppo Bancario viene determinata tenendo conto dei rischi assunti e allo scopo di evitare l'insorgenza di conflitti di interessi.

Sono stati previsti dei gate di accesso, in base ai quali il mancato raggiungimento di target di stabilità predefiniti comporta la mancata erogazione del relativo bonus, nonché meccanismi di malus e di claw-back, che verranno descritti in seguito.

INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE E INCENTIVAZIONE A MEDIO/LUNGO TERMINE

Al fine di allineare l'erogazione della retribuzione al periodo di detenzione raccomandato agli investitori degli OICVM/FIA gestiti dalla società di gestione/dal gestore di fondi di investimento alternativi e ai relativi rischi di investimento, la retribuzione variabile viene in parte versata upfront (breve termine) e in parte differita (lungo termine). La componente a breve termine viene versata subito dopo l'assegnazione e remunera il personale per i risultati conseguiti durante il periodo di valutazione. La componente a lungo termine viene assegnata al personale durante e dopo il periodo di differimento e remunera il personale per la sostenibilità di lungo termine della performance, che deriva da decisioni prese in passato. Prima di erogare la parte differita, è richiesta una rivalutazione dei risultati e, se necessario, un aggiustamento per il rischio al fine di allineare la retribuzione variabile ai rischi e agli errori della performance e ai rischi emersi dopo l'attribuzione ai membri del personale della componente variabile della retribuzione. Tale aggiustamento per il rischio ex post è necessario, perché nel momento in cui la retribuzione viene assegnata non è possibile valutare con certezza la performance definitiva.

In via generale, come illustrato più dettagliatamente in seguito, per tutti i dipendenti che ricevono una retribuzione variabile basata sul sistema del Management by Objectives e/o su criteri discrezionali che maturino, nel corso dell'esercizio finanziario, un bonus superiore a una soglia predefinita, è previsto un sistema di differimento per un periodo di tempo così come descritto nel paragrafo 4.6.

MANAGEMENT BY OBJECTIVES: CAMPO DI APPLICAZIONE GENERALE

Per il management, ad eccezione dei gestori, viene utilizzato un meccanismo di Management by Objectives, coerente con l'esecuzione delle mansioni principali e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione del rischio aziendale e/o il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento. Il sistema di Management by Objectives è collegato al principio delle Balanced Scorecards. Inoltre, i membri del personale coinvolti nei processi di controllo sono retribuiti conformemente al conseguimento degli obiettivi legati alle loro funzioni, indipendentemente dai risultati delle funzioni soggette al loro controllo.

4.4 Determinazione del bonus pool

Con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione stabilisce un bonus pool complessivo, in conformità con le politiche retributive, che potrà essere erogato in presenza delle necessarie condizioni di stabilità patrimoniale e di liquidità, al verificarsi dei presupposti previsti per la performance degli OICVM/FIA gestiti nonché per i requisiti di ciascuna figura aziendale.

Pertanto, il bonus pool complessivo non può essere incrementato in funzione della performance della Società, ma può essere azzerato in caso di mancato raggiungimento dei gate di accesso di cui al successivo paragrafo.

4.5 Soglie minime di accesso (Gate di accesso)

Per il Direttore Generale e gli altri manager, nonché per tutti i dipendenti, il diritto alla percezione del bonus, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è subordinato al raggiungimento di un gate d'accesso, comune a tutto il personale e definito dalla Capogruppo del Gruppo Bancario al fine di:

- i. collegare a indicatori pluriennali di misurazione della performance il diritto al bonus, e
- ii. tener conto dei rischi attuali e prospettici, dei tassi di interesse e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo Bancario.

Il gate d'accesso del Gruppo Bancario è rappresentato dai seguenti due indicatori:

- a. Ratio patrimoniale (Total Capital Ratio)¹, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima dell'11,4%;
- b. Ratio di liquidità (Liquidity Coverage Ratio)², al fine di aumentare la resilienza a breve termine del profilo di rischio di liquidità della Banca, assicurando che disponga di sufficienti attività liquide di elevata qualità per superare una situazione di stress acuto della durata di 30 giorni – soglia minima del 105%.

Il gate d'accesso prevede, quindi, due ratio indicativi della solidità e della liquidità del Gruppo Bancario e di conseguenza della capacità dello stesso di erogare la componente variabile della remunerazione (c.d. sostenibilità).

Per ciascun ratio viene definita una soglia on/off. La condizione d'accesso al bonus maturato nel corso dell'esercizio è che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, entrambi i ratio si posizionino sopra la soglia minima stabilita.

Inoltre, la formulazione del sistema retributivo dovrebbe essere coerente con i profili di rischio, le norme o i documenti costitutivi degli OICVM/FIA gestiti dalla Società e con gli obiettivi indicati nelle strategie della Società e degli OICVM/FIA da essa gestiti, e deve tener conto delle modifiche delle strategie eventualmente decise. A tal riguardo, sono definiti i seguenti gate:

- a. *Risultato netto*, volto a misurare il risultato finanziario della Società derivante dal conto economico annuale – target minimo: maggiore di 0;
- b. *Politiche di investimento OICVM/FIA*, volte a valutare il rispetto della politica di investimento degli OICVM/FIA gestiti dalla Società e la relativa assunzione di rischio – target minimi stabiliti in ciascun prospetto/documento di emissione.

Per ciascun gate viene definita una soglia on/off. La condizione d'accesso al bonus maturato nel corso dell'esercizio è che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i ratio/gate si posizionino sopra la soglia minima stabilita.

Il gate d'accesso non condiziona soltanto il bonus relativo all'esercizio in oggetto ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di bonus maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

4.6 Differimento e pagamento in azioni della retribuzione variabile

In via generale, come illustrato più dettagliatamente in seguito, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di Management by Objectives e/o su criteri discrezionali che maturino, nel corso dell'esercizio finanziario, un bonus superiore a EUR 75.000,00 è previsto il differimento dell'erogazione di una parte della retribuzione variabile per un periodo di tempo che, secondo il principio di proporzionalità, viene definito come segue: 60% dell'importo spettante viene erogato successivamente (i) all'approvazione dei bilanci relativi all'esercizio finanziario in oggetto da parte dei Consigli di Amministrazione sia della Società sia di Banca Generali, (ii) alla valutazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale da parte di entrambi i Consigli di Amministrazione, e (iii) all'approvazione dei bilanci degli OICVM/FIA gestiti dalla Società da parte dei rispettivi Consigli di Amministrazione. Il 20% sarà erogato successivamente alla verifica dei risultati relativi all'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio.

Nel caso di differimento dell'erogazione del bonus maturato, sulle singole tranches oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85%.

¹ Total Capital Ratio, da intendersi quale Patrimonio di Vigilanza/Attività ponderate per il rischio (RWA) (entrambe le variabili sono soggette a informativa obbligatoria e sono specificate nelle note di commento al bilancio d'esercizio, Parte F/Informazioni sul patrimonio netto; i dati utilizzati per il calcolo sono quelli comunicati a Banca d'Italia e tratti dal bilancio consolidato di fine esercizio).

² Liquidity Coverage Ratio – inteso come rapporto tra [1] le attività altamente liquide (cioè facilmente alienabili per contanti sul libero mercato, anche durante periodi di turbativa, e teoricamente soggette a collocamento presso una banca centrale) e [2] il totale dei flussi in uscita netti durante i 30 giorni di calendario successivi a un determinato scenario di stress. Tale rapporto, proposto nell'ambito dell'evoluzione normativa nota come Basilea 3, è di natura indicativa (prima applicazione sulla base dei dati al 31 marzo 2014) e tiene conto dei dati consolidati trasmessi a Banca d'Italia a fine esercizio).

Qualora il bonus effettivo sia inferiore oppure uguale alla soglia predeterminata sarà erogato integralmente successivamente (i) all'approvazione del bilanci relativi all'esercizio finanziario in oggetto da parte dei Consigli di Amministrazione sia della Società sia di Banca Generali, (ii) alla valutazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale da parte di entrambi i Consigli di Amministrazione, e (iii) all'approvazione dei bilanci degli OICVM/FIA gestiti.

Per il Personale chiave della Società che maturi bonus superiori alla soglia predefinita, il compenso variabile collegato ad obiettivi di breve periodo sarà erogato per una percentuale del 25% in azioni secondo il seguente meccanismo di assegnazione e retention:

- Il 60% del bonus verrà erogato up-front nel corso dell'esercizio di riferimento, il 75% in cash e il 25% in azioni che saranno soggette a un periodo di retention di un anno;
- Il 20% del bonus verrà erogato con un differimento di un anno: il 75% in cash e il 25% in azioni, che saranno soggette a un periodo di retention di un anno;
- Il restante 20% del bonus verrà erogato con un differimento di due anni: il 75% in cash e il 25% in azioni, che saranno soggette a un periodo di retention di un anno.

Le azioni verranno individuate in conformità con l'articolo 14b, paragrafo 1, lettera m) della direttiva OICVM V e con gli Orientamenti ESMA.

4.7 Meccanismo di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa

La Capogruppo ha introdotto un meccanismo di "cap", applicabile al Personale chiave del Gruppo Bancario, compreso il Direttore Generale di BGFML e l'Executive Director di BGFML, basato sul rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale (comprensiva cioè di ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in cash, strumenti finanziari o beni in natura non collegato al raggiungimento di risultati di performance individuali o aziendali o sottoposto per l'assegnazione ad una valutazione qualitativa annuale o da altri parametri, quali il periodo di permanenza).

Il meccanismo del "cap" verifica che la percentuale della remunerazione variabile totale erogata in un determinato esercizio (comprensiva dei pagamenti up-front e dei pagamenti di quote differite) non superi il rapporto di 1:1 (o dove espressamente autorizzato di 2:1) con la remunerazione fissa totale, riferita allo stesso esercizio. Quindi tale meccanismo, operante per cassa, tiene conto anche degli effetti derivanti dall'impatto dei bonus maturati in esercizi precedenti a quello di introduzione del cap e dei bonus differiti.

Tale meccanismo si riferisce agli strumenti di remunerazione variabile attribuiti a partire dall'esercizio di introduzione del meccanismo del cap. A tal fine verranno quindi sterilizzate ai fini del calcolo tutte le quote di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti e non ancora pagate perché differite.

Parimenti, qualora si venisse a modificare nel corso del tempo, in senso meno favorevole, il rapporto 1:1 (o, dove espressamente autorizzato, il rapporto 2:1) tra remunerazione variabile e remunerazione fissa di uno o più soggetti, preso a riferimento l'esercizio nel quale si è verificato il cambiamento nel rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, verranno sterilizzate ai fini del calcolo tutte le quote di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti all'esercizio in oggetto e non ancora pagate perché differite.

In conformità con le disposizioni delle direttive UCITS V/GEFIA, l'applicazione del suddetto meccanismo è estesa a tutto il Personale chiave di BGFML.

4.8 Meccanismi di malus e di claw-back

La componente variabile di tutti i dipendenti con retribuzione variabile derivante da piani di incentivazione basati sul meccanismo di Management by Objectives e/o su criteri discrezionali, è soggetta non solo ad apposito meccanismo di malus, per effetto del quale il bonus non viene erogato in caso di accertati comportamenti dolosi o di colpa grave a danno del Gruppo Bancario, e di una clausola di claw-back per effetto della quale la Società ha diritto di richiedere al beneficiario la restituzione dei bonus erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente, in caso di (i) accertati comportamenti dolosi o di colpa grave a danno del Gruppo Bancario stesso, (ii) accertati comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società o per il Gruppo Bancario, e (iii) mancato rispetto delle norme sulla trasparenza bancaria, in materia di antiriciclaggio e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di

vigilanza vigenti in Italia, nonché delle disposizioni normative omologhe lussemburghesi. Parimenti la Società ha facoltà di chiedere la restituzione dei bonus erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente nel caso di errori materiali nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo del gate di accesso di Gruppo.

5. Indicatori di performance e principali parametri utilizzati

Come illustrato, la retribuzione variabile è quindi direttamente proporzionale al livello di raggiungimento degli obiettivi individuali. Il meccanismo di Management by Objectives, e in particolare il sistema delle Balanced Scorecards, che è posto alla base della componente variabile della retribuzione (nella presente denominata anche “bonus”), si basa sulla definizione e sull’attribuzione a ciascun manager di obiettivi specifici, per i quali è definito un target, e ad ognuno dei quali è attribuito un peso. Gli obiettivi e i relativi target sono definiti in base agli orientamenti descritti di seguito, differenziati in base alla sfera di attività e alla responsabilità attribuite al manager.

Una percentuale della retribuzione variabile, come descritto dettagliatamente di seguito, è collegata a obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del Gruppo Bancario. In particolare:

- raccolta netta del Gruppo Banca Generali;
- cost/income ratio;
- utile netto consolidato;
- utile operativo;
- return on risk capital (rapporto tra l’utile operativo e il capitale di rischio, dove il secondo valore rappresenta l’ammontare di capitale proprio che la Banca dovrà impegnare a copertura di rischi a cui si espone).

Tale norma non si applica ai gestori di BGFML perché, ai fini di utilizzare variabili per misurare la performance ed i rischi il più possibile coerenti con il livello decisionale di ciascuna funzione, gli obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario possono essere sostituiti dagli obiettivi quantitativi individuali connessi alla ruolo ricoperto all’interno del Gruppo.

La parte residua della retribuzione variabile a breve termine è collegata al conseguimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi stabiliti in funzione della posizione ricoperta, allo scopo di assicurare che i bonus siano basati, per quanto possibile, su indicatori di performance e di rischio più coerenti possibile con i poteri decisionali attribuiti a ciascun gestore.

In particolare, in relazione al ruolo ricoperto, gli obiettivi quantitativi si riferiscono a obiettivi di raccolta, di ricavi e/o costi di cui i manager sono responsabili in base al budget della Società per l’esercizio di riferimento.

Gli obiettivi qualitativi, che prevedono generalmente criteri di valutazione predeterminati, si riferiscono a progetti e richiedono la collaborazione di tutti i manager, ciascuno per la propria area di competenza, o a progetti che rientrano tra le responsabilità delle singole funzioni ma di rilevanza generale.

Gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono formalizzati in schede personali con cadenza annuale. A ciascun obiettivo viene assegnato un “peso” che ne indica la priorità rispetto agli altri, nonché i livelli di performance (minimo, target e massimo) espressi attraverso appropriati parametri. I livelli attesi di performance sono indicati, per ciascun obiettivo, assieme alla soglia minima d’accesso per l’erogazione del bonus e quella massima in caso di overperformance, nonché l’importo massimo raggiungibile del bonus, ove applicabile.

In relazione ai criteri per la valutazione dei livelli di performance raggiunti ai fini dell’erogazione del bonus, i livelli di performance raggiunti in relazione a ciascun obiettivo sono verificati e debitamente ponderati nell’esercizio finanziario successivo a quello di riferimento e la somma dei livelli di performance ottenuti per ciascun obiettivo e così ponderati costituisce il livello di performance totale che rappresenta la base per quantificare il bonus spettante, subordinatamente al raggiungimento dei gate d’accesso prestabiliti per avere diritto al bonus (raggiungimento della soglia minimo di accesso al bonus). Tale procedura mira a garantire una correlazione diretta tra i risultati ottenuti e i bonus percepiti.

I livelli di performance individuati negli obiettivi sono direttamente collegati alle previsioni del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati è verificato sulla base del bilancio consolidato del Gruppo Bancario.

I gestori hanno i loro piani di Management by Objectives, collegati agli OICVM/FIA gestiti.

La retribuzione variabile collegata alla performance di lungo periodo è determinata in funzione di obiettivi stabiliti in termini di risultati ottenuti dal Gruppo per il triennio di riferimento. Inoltre, l'effettiva assegnazione delle azioni è subordinata alla verifica annuale dei gate di accesso.

6. Informazioni sulla remunerazione per ruolo e funzioni

6.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione viene stabilita alla nomina da parte dell'Assemblea degli azionisti.

La retribuzione corrisposta ai vari membri del Consiglio di Amministrazione comprende solo una componente fissa, definita dall'Assemblea degli azionisti, e non dipende dalla performance della Società, fatta eccezione per l'Executive Director e il Direttore Generale, come riportato di seguito.

6.2 Personale chiave

6.2.1 Executive Director

La remunerazione dell'Executive Director comprende una componente fissa e una componente variabile a breve termine, definite dall'Assemblea degli azionisti.

La componente variabile è legata al raggiungimento dei target relativi al ruolo ricoperto. In particolare, i target sono riferiti a obiettivi quantitativi e qualitativi legati alla performance economica e finanziaria di BGFML. La retribuzione variabile è stabilita attraverso la metodologia comune di seguito illustrata.

I livelli di performance proposti in relazione agli obiettivi stabiliti sono direttamente correlati alle previsioni del budget di BGFML approvate dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio finanziario.

La Balanced Scorecard assegna dei "pesi" a ciascun obiettivo in relazione agli obiettivi generali e ai livelli di performance (soglia, target e overperformance) espressi attraverso parametri appropriati. Inoltre, per ciascun obiettivo vengono indicati i livelli attesi di performance, la soglia minima di accesso all'erogazione dei bonus e la soglia massima in caso di overperformance, nonché l'importo massimo del bonus.

In relazione ai criteri per la valutazione dei livelli di performance per il pagamento del bonus, nell'esercizio successivo all'esercizio di riferimento viene verificato e debitamente ponderato il livello di performance raggiunto in relazione a ciascun obiettivo. La somma dei livelli di performance raggiunti per ciascun obiettivo e così ponderati rappresenta quindi la performance complessiva in base alla quale viene quantificato l'importo del bonus, purché risultino soddisfatte (con il raggiungimento almeno della soglia minima di accesso) le condizioni che, fatto salvo il gate di accesso riportato di seguito, hanno dato origine ai diritti in questione.

Una soglia minima di accesso per il pagamento dei bonus è fissata a un punteggio di performance complessiva di 0,5. Al di sotto di tale soglia, il bonus non viene erogato.

Ai fini del raggiungimento della suddetta soglia di accesso, non viene tenuto in considerazione l'effetto moltiplicatore risultante dal superamento del livello minimo per ciascun obiettivo. Di conseguenza, se viene superato il livello minimo, il punteggio di performance ponderato da usare per il calcolo della soglia di accesso è, in ogni caso, il punteggio correlato al raggiungimento di un punteggio di performance di 1. Al di sopra di tale soglia, per calcolare la performance totale, ai fini del risultato effettivo ottenuto si terrà conto di ciascun punteggio di performance ponderato.

I principi di raggiungimento del gate di accesso, differimento e pagamento in azioni, nonché dei meccanismi di malus e di claw-back succitati si applicano alla retribuzione variabile.

6.2.2 Direttore Generale

Il meccanismo di Management by Objectives, che costituisce la base della componente retributiva variabile (denominata in seguito anche "bonus") per il Direttore Generale si basa sulla definizione e l'assegnazione a ciascuna risorsa di obiettivi specifici per i quali viene calcolato un valore target, a ciascuno dei quali viene assegnata un "peso". La retribuzione variabile è quindi collegata in modo lineare al livello di raggiungimento dei target fissati per i singoli obiettivi.

Una percentuale della retribuzione variabile è collegata a obiettivi quantitativi afferenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario.

Tali obiettivi contribuiscono a determinare fino a un massimo del 25% della retribuzione variabile.

La percentuale residua della retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di target quantitativi e qualitativi stabiliti in funzione della posizione ricoperta. In particolare, in relazione al ruolo ricoperto, gli obiettivi quantitativi si riferiscono a performance, ricavi e/o costi di cui il Direttore Generale è responsabile in

base al budget aziendale. Gli obiettivi qualitativi si riferiscono a progetti di importanza strategica relativi alla società.

I livelli di performance individuati negli obiettivi sono collegati alle previsioni del budget approvato e, laddove il raggiungimento dei risultati sia collegato alla performance economica, quest'ultima viene verificata in base al bilancio della Società e al bilancio consolidato del Gruppo Bancario.

La retribuzione variabile può raggiungere un massimo del 66% della retribuzione fissa totale, se viene raggiunto il livello massimo della performance totale, e non è previsto alcun minimo garantito. I principi di differimento, pagamento in azioni Banca Generali, raggiungimento di gate di accesso nonché i meccanismi di malus e claw-back illustrati precedentemente si applicano a tale retribuzione variabile. Inoltre, il rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione del Direttore Generale non dovrà superare 1:1; eventuali eccedenze saranno soggette al meccanismo di "cap" descritto in precedenza.

I principi di raggiungimento del gate di accesso, differimento e pagamento in azioni nonché i meccanismi di malus e di claw-back illustrati precedentemente si applicano a tale retribuzione variabile.

6.2.3 Chief Investment Officer

Considerato che il Chief Investment Officer gestisce anche le attività giornaliere della Società oltre alla supervisione delle attività di Investment Management, la sua Balance Scorecard sarà costituita da una combinazione di obiettivi relativi a tali diverse attività.

Come per il Direttore Generale, per ciascun obiettivo verranno definiti un valore target e una specifica ponderazione.

Una percentuale della retribuzione variabile è collegata a obiettivi quantitativi afferenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario.

Per i titolari di Balanced Scorecard, tali obiettivi contribuiscono a determinare fino a un massimo del 15% della retribuzione variabile.

La percentuale residua della retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di target quantitativi e qualitativi in relazione al ruolo ricoperto.

In particolare, gli obiettivi quantitativi si riferiscono a performance e ricavi per i quali il Chief Investment Officer è responsabile in base al budget aziendale.

Gli obiettivi qualitativi si riferiscono a progetti di importanza strategica relativi a obiettivi aziendali specifici attinenti alle attività di gestione fondi.

I livelli di performance individuati negli obiettivi sono collegati alle previsioni del budget approvato e, laddove il raggiungimento dei risultati sia legato alla performance economica, quest'ultima viene verificata in base al bilancio della Società e al bilancio consolidato del Gruppo Bancario.

La retribuzione variabile può raggiungere un massimo del 100% della retribuzione annua lorda, se viene raggiunto il livello massimo di performance totale, e non è previsto alcun minimo garantito.

I principi di raggiungimento del gate di accesso, differimento e pagamento in azioni nonché i meccanismi di malus e di claw-back illustrati precedentemente si applicano a tale retribuzione variabile.

6.2.4 Responsabile Operating & Corporate Affairs

Il meccanismo di Management by Objectives applicabile al Responsabile Operating & Corporate Affairs segue gli stessi principi e le stesse norme definiti per il Direttore Generale. L'incidenza e la natura degli obiettivi individuali, tuttavia, possono variare.

I principi di raggiungimento del gate di accesso, differimento e pagamento in azioni nonché i meccanismi di malus e di claw-back illustrati precedentemente si applicano a tale retribuzione variabile.

6.2.5 Responsabili delle funzioni di controllo

Il meccanismo di Management by Objectives applicabile ai responsabili delle funzioni di controllo segue gli stessi principi e le stesse norme definiti al punto 6.2.2. L'incidenza e la natura degli obiettivi individuali, tuttavia, possono variare, in quanto definiti in conformità con il raggiungimento degli obiettivi legati alle rispettive funzioni, indipendenti dai risultati dell'area di loro competenza.

I principi di raggiungimento del gate di accesso, differimento e pagamento in azioni nonché i meccanismi di malus e di claw-back illustrati precedentemente si applicano a tale retribuzione variabile.

6.2.6 Gestori

Una specifica retribuzione variabile basata sul sistema di Management by Objectives è istituita a favore dei dipendenti che rientrano nella categoria dei gestori.

La loro remunerazione è quindi composta da una retribuzione fissa annuale e da una componente variabile determinata in funzione della misura in cui gli obiettivi di performance stabiliti nelle relative Balanced Scorecards risultino raggiunti. I principi di raggiungimento del gate di accesso, differimento e pagamento in azioni nonché i meccanismi di malus e di claw-back illustrati precedentemente si applicano a tale retribuzione variabile.

La componente variabile della retribuzione può raggiungere un massimo del 100% della retribuzione lorda annuale. Non è previsto alcun minimo garantito.

Per quanto riguarda gli obiettivi individuali, il meccanismo di Management by Objectives dei gestori consente il pagamento di un bonus quando le performance dei comparti gestiti si collocano entro il 1° quartile o superano il benchmark di riferimento (viene considerato il più alto dei due parametri).

Per i gestori responsabili di più comparti, viene calcolata la media ponderata del “peso” assegnato ai singoli prodotti gestiti sulla base della valutazione degli aspetti di complessità strategica e manageriale di tali prodotti e del contributo che i singoli gestori possono apportare ai fini del raggiungimento della performance relativamente alle proprie competenze e al proprio contributo alla gestione di tale prodotto.

I principi di raggiungimento del gate di accesso, differimento e pagamento in azioni nonché i meccanismi di malus e di claw-back illustrati precedentemente si applicano a tale retribuzione variabile.

6.3 *Altro personale*

Per quanto concerne la retribuzione variabile dei dipendenti appartenenti ad altre aree professionali, il sistema di calcolo del bonus, che viene effettuato con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione della prestazione del servizio e deciso con criteri discrezionali.

I membri del personale che svolgono attività di controllo saranno indipendenti dalle business unit controllate e saranno retribuiti, secondo criteri discrezionali, in base al raggiungimento degli obiettivi collegati alle loro funzioni, indipendentemente dalla performance dell'area sottoposta al loro controllo.