

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

POLITICA



DATI E CARATTERISTICHE

Codice	Data versione	Versione
SPOL001	25.03.2026	1.0
Perimetro di applicazione	Symphonia SGR	
Allegati	Documento Determinazione Quota Variabile Gestori	

PROCESSO AUTORIZZATIVO

Azione	Data	Responsabile
Proposta	25.03.2026	HR
Conformità con l'impianto organizzativo	25.03.2026	COO
Conformità alla normativa	25.03.2026	Compliance & AML
Approvazione	30.03.2026	Consiglio di Amministrazione
Pubblicazione	20.04.2026	Project & Process Management

STORICO VERSIONI

Numero versione	Data	Sintesi principali modifiche
4.0	10.04.2025	Revisione Material Risk Takers; Entry Gates.

INDICE DEL DOCUMENTO

GLOSSARIO DEI TERMINI E DEGLI ACRONIMI	5
1. ASPETTI GENERALI	8
1.1. Obiettivo del Documento	8
1.2. Fonti Normative	8
2. PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	10
3. CONTESTO NORMATIVO E REGOLAMENTARE	11
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	12
4.1. ASSEMBLEA DEI SOCI	12
4.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
4.3. CEO	14
4.4. CRO	14
4.5. COMPLIANCE & AML	15
4.6. INTERNAL AUDIT	15
4.7. STRATEGIC PLANNING	15
5. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	17
6. NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE	17
7. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	19
8. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	21
8.1. REMUNERAZIONE FISSA	22
8.1.1. FRINGE BENEFITS	23
8.2. REMUNERAZIONE VARIABILE	23
8.2.1. RAPPORTO TRA COMPONENTE FISSA E VARIABILE	24
9. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	24
10. Sistema incentivante: determinazione della remunerazione variabile e correlazione tra rischi e performance	26
10.1. DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL	26
10.2. SOGLIE MINIME DI ACCESSO (ENTRY GATE)	26
10.3. SISTEMI INCENTIVANTI PER IL PERSONALE	28
10.4. Remunerazione variabile del ceo	29
10.5. inclusione degli obiettivi ambientali, sociali e di governance	29
10.6. MODALITA' DI MATURAZIONE E DI LIQUIDAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE e strumenti di pagamento	29
11. EROGAZIONI A TITOLO DI CORRISPETTIVO PER PATTI DI STABILITÀ O PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO	31
12. PATTI DI NON CONCORRENZA	32

13.	BONUS DI INGRESSO	33
14.	PAGAMENTO E DIFFERIMENTO REMUNERAZIONE VARIABILE	34
15.	MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK	36
16.	DIVIETO DI HEDGING STRATEGIES	38
17.	ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	39
17.1.	POLIZZA DI ASSICURAZIONE D&O	39
17.2.	PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO	39
17.3.	BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI	43
17.4.	DEROGHE	43
18.	INFORMATIVA	45

GLOSSARIO DEI TERMINI E DEGLI ACRONIMI

Termine	Definizione
Assemblea dei Soci	Assemblea dei Soci della SGR
Banca o Capogruppo	Banca Investis S.p.A.
CCNL del Credito	Contratto collettivo del Credito, viene applicato sia ai dirigenti (CCNL Dirigenti delle Aziende del Credito) sia ai dipendenti non dirigenti (CCNL per i Quadri direttivi e le aree Professionali delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali)
CDA	Consiglio di Amministrazione della SGR
CEO	Amministratore delegato della SGR
CEO della Banca	Amministratore delegato della Banca
Collegio Sindacale	Collegio Sindacale della SGR
Direttiva	Documento "Remunerazione e Incentivazione. Direttiva di Gruppo" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 18 marzo 2025 e dall'Assemblea dei Soci della Banca in data 7 maggio 2025 recante le politiche e prassi di remunerazione del Gruppo a norma della parte prima, titolo IV, capitolo 2 della Circolare.
Direttiva CRD IV	Direttiva 2013/36/EU del 26 giugno 2013 – CRD IV
Disposizioni di Vigilanza o Circolare	Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – 37° aggiornamento del 24 novembre 2021
Documenti Programmatici	Piano Strategico della SGR e/o budget della SGR
Esercizio di Riferimento	Esercizio del quale si misurano le <i>performance</i> per il calcolo della

	Remunerazione Variabile
Entry Gate	Soglie il cui superamento determina l'eventuale erogazione alla Remunerazione Variabile ai singoli beneficiari
FAC	Funzioni della Capogruppo: di conformità alle norme (Compliance & AML), di controllo dei rischi (CRO), di revisione interna (Internal Audit)
Gruppo	Gruppo societario la cui capogruppo è la Banca ed attualmente composto dalle seguenti società: la Capogruppo, Symphonia SGR S.p.A., Investis Fiduciaria S.p.A. e Investis Advisory S.r.l.
Gruppo di Lavoro	Gruppo di lavoro costituito per l'adeguamento - di norma annuale - della metodologia di identificazione del Personale più Rilevante composto da: (i) Servizio Risorse Umane e (ii) FAC
HR	Funzione risorse umane della Capogruppo
Personale più Rilevante	Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e del Regolamento di Attuazione, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e della SGR o dell'OICVM o del FIA.
Policy o Politiche di Remunerazione e Incentivazione	Il presente documento
RAL	Remunerazione fissa annua lorda in denaro
Regolamento di Attuazione	Provvedimento del 23 dicembre 2022 recante modifiche al regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF; nella parte 4, Titolo III e nell'Allegato 2, comprendono quanto richiesto con Comunicazione della Banca d'Italia Prot. 1514727/20 del 16 novembre

2020

Retribuzione Complessiva	La somma di RAL e media delle remunerazioni variabili erogate nell'ultimo triennio
Remunerazione	Ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dalla SGR al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni dell'OICVM o dei FIA gestito – o beni in natura (<i>fringe benefits</i>) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi
Remunerazione Fissa	Remunerazione che ha natura stabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali. Ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti o beni in natura senza essere collegato al raggiungimento di risultati di <i>performance</i> individuali o aziendali o essere sottoposto per l'assegnazione ad una valutazione qualitativa annuale o da altri parametri
Remunerazione Variabile	Si veda la definizione di cui al punto 7. della Policy.
Società del Gruppo	Società appartenenti al Gruppo
Statuto	Statuto sociale della SGR
Symphonia o SGR	Symphonia SGR S.p.A.

1. ASPETTI GENERALI

1.1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Symphonia recepisce e accoglie, nell'ambito delle seguenti Politiche di Remunerazione e Incentivazione, i principi di cui alla Direttiva annualmente approvata dall'assemblea dei soci della Banca, integrata nel presente documento con ulteriori previsioni che tengono conto delle specificità e obblighi normativi legati al perimetro di appartenenza (Asset Management).

La presente Policy disciplina quindi i meccanismi di remunerazione e incentivazione di tutti i dipendenti e collaboratori della SGR con particolare riguardo a coloro i quali possono rivestire ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale.

Le politiche di remunerazione e incentivazione del personale, coerenti con quelle del Gruppo Banca Investis, rappresentano uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi del Piano Strategico.

Il presente documento è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, quale Politica di Remunerazione della Società.

1.2. FONTI NORMATIVE

La Policy è redatta dalla SGR in conformità alla normativa di settore tempo per tempo applicabile, e, in particolare, alle disposizioni di Banca d'Italia su politiche e prassi di remunerazione e incentivazione contenute nelle Disposizioni di Vigilanza e nel Regolamento di Attuazione.

La Policy tiene conto, altresì:

- della Direttiva 2011/61/UE (AIFM – “Alternative Investment Fund Management”);
- della Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 – CRD IV, come modificata dalla Direttiva 2019/878/UE del 20 maggio 2019 – CRD V;
- della Direttiva 2014/91/UE (UCITS V - “Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities”);
- della Direttiva 2014/65/UE “Markets in Financial Instruments Directive” (detta MiFID II);
- del Regolamento Delegato (UE) 2017/565, in particolare il disposto dell'art. 27 in materia di politiche e pratiche remunerative circa la prestazione di servizi di investimento (art. 16, 23 e 24 della Direttiva MiFID II);
- del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, come modificato con Provvedimento del 23 dicembre 2022;

- della Circolare n.285 di Banca d'Italia aggiornata nel novembre 2021 in materia di “politiche di remunerazione e incentivazione” per i Gruppi Bancari unitamente alla comunicazione del 25/03/2019 “Politiche e prassi di remunerazione” destinata agli operatori del settore del risparmio gestito appartenenti a Gruppi Bancari.
- dell’art. 93 del Regolamento intermediari della Consob, adottato con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018;
- della Direttiva 2019/2034/UE e Regolamento (UE) 2019/2033 (detto pacchetto IFD/IFR);
- dell’art. 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR – “Sustainable Finance Disclosure Regulation”) in tema di trasparenza delle politiche di remunerazione in materia di sostenibilità);
- del Regolamento delegato (UE) 2021/923.
- le linee guida dell'ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA;
- le linee guida dell'ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*).

2. PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Symphonia adotta Politiche di Remunerazione e Incentivazione che riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi e che non incoraggiano un'assunzione di rischi non coerente con lo Statuto, con i profili di rischio e gli altri documenti costitutivi dei fondi gestiti.

La Policy è, altresì, coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria dei fondi gestiti.

I principi a cui si ispirano le Politiche di Remunerazione e Incentivazione sono, inoltre, coerenti con i principi definiti dalla Capogruppo all'interno della Direttiva. Conformemente a tali principi, in particolare, la Policy mira, nel rigoroso rispetto delle vigenti normative:

- ad allineare i comportamenti del Personale più Rilevante e del resto della popolazione della SGR con gli interessi di breve e di medio/lungo periodo dei soci e degli altri portatori di interessi;
- a promuovere la meritocrazia negli interventi remunerativi, in grado di assicurare un solido collegamento tra le prestazioni, la qualità dell'azione manageriale e la prudente gestione del rischio nel raggiungimento degli obiettivi definiti nei Documenti Programmatici;
- a fidelizzare il personale con competenze chiave per la SGR;
- ad assicurare l'equità interna, al fine di stimolare comportamenti virtuosi;
- a perseguire la neutralità rispetto al genere;
- a garantire la competitività esterna della retribuzione totale annua rispetto ai livelli espressi dai principali *competitor*;
- a perseguire la sostenibilità in termini di costo e livello di capitale e liquidità, per contenere gli oneri derivanti dall'applicazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione entro valori compatibili con gli obiettivi dei Documenti Programmatici;
- ad adottare obiettivi specifici in considerazione dei criteri ESG (*Environmental, Social, Governance*) nel proprio processo di investimento promuovendo una sana ed efficace gestione del rischio nell'ambito dei suddetti criteri;
- a promuovere una cultura della *performance* orientata alla correttezza nel rapporto con la clientela e al rispetto delle regolamentazioni, delle direttive, del codice di condotta, del codice etico e del modello di organizzazione ex D.lgs. n. 231/2001 tempo in tempo vigenti.

3. CONTESTO NORMATIVO E REGOLAMENTARE

Come anticipato, la Capogruppo, nel suo ruolo di indirizzo e coordinamento, elabora la Direttiva, ossia il documento di politica retributiva applicabile nei principi a tutte le Società del Gruppo.

La Direttiva identifica Symphonia come soggetto che deve predisporre un proprio documento di politica, coerente con le politiche definite dalla Capogruppo, e conforme alla disciplina specifica prevista per le società di risparmio gestito.

Il documento è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, su proposta del CDA, quale Policy di Symphonia.

4. RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR è aggiornato, con cadenza almeno annuale, nel rispetto della Direttiva.

Al fine di assicurare sistemi di remunerazione e incentivazione coerenti con una sana e prudente gestione aziendale, nel rispetto degli interessi di tutti gli *stakeholder*, nei seguenti paragrafi si riportano i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni aziendali coinvolti nel processo di predisposizione e attuazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

In virtù dell'appartenenza al Gruppo, l'allineamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione con i principi definiti dalla Capogruppo viene assicurato attraverso il coinvolgimento preventivo delle seguenti strutture centrali di Capogruppo:

- HR: la struttura, in stretto coordinamento con il CEO della SGR, si fa promotrice della revisione annuale della Policy, tenuto conto dell'evoluzione del contesto aziendale di riferimento, in particolar modo dell'evoluzione dell'organizzazione, della normativa di riferimento e delle indicazioni fornite dalla Capogruppo, coordinando le altre strutture coinvolte nel processo;
- Gruppo di Lavoro: supporta la SGR nel processo di identificazione del Personale più Rilevante.

4.1. ASSEMBLEA DEI SOCI

Come precisato nello Statuto, l'Assemblea dei Soci:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale e delibera in senso favorevole o contrario sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione sottoposte dal CDA; la deliberazione è vincolante e l'esito del voto è messo a disposizione del pubblico;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. "*golden parachute*"), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della Remunerazione Fissa e l'ammontare massimo derivante dall'applicazione di quanto previsto per il Personale più Rilevante dalla normativa anche regolamentare, tempo per tempo vigente. L'Assemblea, inoltre:

- riceve informazioni sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* di settore;
- riceve informativa adeguata in merito all'attuazione della Policy, con l'obiettivo di esaminare le effettive modalità di applicazione di dette Politiche di Remunerazione e Incentivazione con particolare riguardo alle componenti variabili e di valutare la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

All'Assemblea dei Soci è assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le Politiche di Remunerazione e Incentivazione (c.d. informativa *ex post*), disaggregate per ruoli e funzioni.

4.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il CDA – nella sua funzione di supervisione strategica – valuta, sottopone all'Assemblea dei Soci e riesamina con periodicità almeno annuale la Policy e i criteri adottati per la remunerazione, vigila sulla loro applicazione e assicura che la Policy sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

Le funzioni aziendali competenti sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione con modalità tali da assicurare un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli *ex post*; conseguentemente, il coinvolgimento della Funzione Compliance & AML della Capogruppo in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza della Policy al quadro normativo.

Il CDA definisce inoltre i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; infine altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti.

Il CDA verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile.

Il CDA assicura, inoltre, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del codice etico e di comportamento di Gruppo, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi e fornendo evidenza dei criteri utilizzati per l'adozione di detti sistemi.

Il CDA, inoltre, analizza la neutralità delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

Tenuto conto della connessione tra la Policy e le politiche definite dalla Capogruppo, si precisa che presso il

consiglio di amministrazione della Banca non è stato costituito un comitato endoconsiliare per le remunerazioni, tenuto conto del criterio della proporzionalità e considerate le caratteristiche, le dimensioni e l'attività svolta.

La Capogruppo ha tuttavia costituito, con delibera del consiglio di amministrazione della Banca del 14 febbraio 2024, un comitato manageriale, composto dal CEO e dai responsabili, rispettivamente, di HR (avente diritto di voto insieme al CEO), del CRO e della Funzione Compliance & AML della Banca, che ha il compito di supportare il CEO della Capogruppo nella predisposizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo, da proporre all'approvazione del consiglio di amministrazione, e nel monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati tali sistemi nonché nell'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione dei compensi nell'ambito di quanto deciso dal consiglio di amministrazione.

4.3. CEO

Unitamente a HR della Capogruppo, il CEO di Symphonia provvede a:

- definire il processo interno di predisposizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione;
- istruire il processo di formulazione delle proposte avvalendosi della collaborazione del CRO. Tali proposte vengono sottoposte all'Assemblea dei Soci per l'approvazione;
- recepire la Policy approvata dall'Assemblea dei Soci e realizzare ed eseguire le stesse, anche attraverso la predisposizione di documenti attuativi;
- supportare il CDA nel processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi connessi ai sistemi incentivanti attivati;
- gestire il processo di *salary review*, mediante il monitoraggio delle tendenze retributive generali di mercato e di quelle del settore.

4.4. CRO

Il CRO della Banca partecipa al processo di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, valutando l'allineamento della struttura di remunerazione con il profilo di rischio della SGR e come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SGR anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

4.5. COMPLIANCE & AML

La Funzione Compliance & AML della Banca effettua la valutazione di conformità delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione al quadro normativo di settore, allo Statuto della SGR, nonché a eventuali codici etici e altri *standard* di condotta applicabili a Symphonia o al Gruppo, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con la clientela.

La Funzione Compliance & AML è coinvolta nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative pro tempore vigenti anche con riferimento all'indicazione del personale più rilevante.

La Funzione Compliance & AML, inoltre, in coordinamento con le altre FAC, verifica l'eventuale presenza di *compliance breach* rilevanti ai fini della valutazione della *performance* e dell'attribuzione della componente variabile fornendone informativa a HR.

4.6. INTERNAL AUDIT

L'Internal Audit della Banca provvede, con cadenza almeno annuale, a verificare la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione dando evidenza di eventuali azioni correttive.

Annualmente, al termine del ciclo di applicazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, l'Internal Audit della Banca verifica la corretta attuazione della Policy approvata, oltre che 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 aziendali competenti per l'adozione delle relative misure correttive, anche al fine di valutarne la rilevanza e la necessità di una pronta informativa alle autorità di vigilanza competenti. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci, mediante un'apposita relazione.

L'Internal Audit verifica altresì il processo di individuazione del Personale più Rilevante.

4.7. STRATEGIC PLANNING

La struttura Strategic Planning esplicita un ruolo rilevante nella pianificazione in relazione, per esempio, agli aspetti di verifica degli "entry gates" a e delle performance annuali e pluriennali sulla base dei dati di consuntivo.

5. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

Al fine di predisporre Politiche di Remunerazione e Incentivazione coerenti con le proprie caratteristiche e dimensioni, Symphonia ha eseguito un'autovalutazione con specifico riferimento a quanto disposto dal Regolamento di Attuazione, in particolare dall'art. 43 comma 1 che afferma che: *"I gestori elaborano e attuano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione coerenti con le proprie caratteristiche, la dimensione propria e quella degli OICVM e FIA gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità della loro attività"*.

Nell'esame è stata anche considerata la soglia di 5 miliardi di patrimonio netto gestito - al di sopra della quale i gestori vengono sempre considerati come significativi, soglia contenuta nell'Allegato 2 del Regolamento di Attuazione - e nel valutare la natura, la portata e la complessità dell'attività, la SGR ha tenuto in considerazione il tipo di attività autorizzata, il tipo di politiche e strategie degli OICVM gestiti, l'incidenza alquanto limitata della gestione di FIA e il carattere nazionale e non transfrontaliero delle attività prestate.

Al riguardo, l'ammontare del patrimonio netto gestito dalla SGR (al fine del calcolo rilevano i patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio, dalla gestione di portafogli e dalla gestione di fondi pensioni di cui all'art. 12 del decreto legislativo 5 dicembre 2005 n. 252), alla data del 31.12.2025 ammonta a circa 945 milioni.

Sulla base degli esiti delle valutazioni svolte e in coerenza con le caratteristiche, le dimensioni, l'organizzazione interna, la complessità delle attività svolte nonché al numero e alla dimensione dei fondi gestiti, in applicazione del criterio di proporzionalità, la SGR quale intermediario non complesso ritiene di poter derogare alle regole, in materia di struttura della componente variabile previste nei paragrafi 6.2, punti 3) e 4) – fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti – e 7.1, in materia di benefici pensionistici discrezionali, dell'Allegato n. 2 del Regolamento di Attuazione¹.

6. NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

La SGR persegue la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere del personale di cui all'Allegato 2, paragrafo 4 bis del Regolamento di Attuazione.

Nel determinare la remunerazione del personale, la SGR considera aspetti aggiuntivi neutrali rispetto al genere, quali a titolo esemplificativo: requisiti educativi, professionali e di formazione, competenze, impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura dei compiti svolti, il livello gerarchico, le responsabilità manageriali, la disponibilità sul mercato di personale con competenze specialistiche rilevanti, la natura del contratto di

¹ Disposizioni in materia di pagamento in strumento finanziari, differimento e benefici pensionistici discrezionali.

lavoro (ad esempio a tempo determinato o indeterminato), la durata dell'esperienza professionale del singolo collaboratore, l'eventuale riconoscimento da parte della SGR di specifici benefici o indennità.

Resta inteso che la SGR non è limitata nella sua capacità di adottare misure per promuovere l'occupazione del genere meno rappresentato, o per evitare o compensare gli svantaggi nelle carriere del genere meno rappresentato.

In questo contesto, Symphonia si impegna ad assicurare la neutralità delle Politiche di Remunerazione garantendo a ogni dipendente equità e pari opportunità in termini di avanzamenti di carriera e aumenti retributivi. Si impegna a compensare eventuali svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato favorendo, nel caso di assenza prolungata dal lavoro, la partecipazione a corsi di formazione o riqualificando la propria professionalità attraverso percorsi di *upskilling* e/o *reskilling* ove eventualmente necessario.

Nell'ambito del riesame periodico delle Politiche di Remunerazione di Incentivazione da parte del CDA, lo stesso analizza la neutralità della Policy rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

7. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In quanto società di *asset management* appartenente a un gruppo bancario, l'individuazione del Personale più Rilevante avviene a due livelli:

- 1° livello – Gruppo: in applicazione di quanto disposto dal Regolamento delegato (UE) 2021/923 e di cui alla Parte Prima, Titolo IV, capitolo 2, Sezione I, part. 6 della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 e rappresentato nelle regole per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (c.d. Personale più Rilevante a livello di Gruppo);
- 2° livello – SGR: in applicazione dei criteri di cui all'Allegato 2, paragrafo 3 del Regolamento di Attuazione (c.d. Personale più Rilevante a livello aziendale).

In linea con i principi individuati dalle linee guida ESMA e dal Regolamento di Attuazione, la SGR conduce annualmente un processo di valutazione volto a identificare 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 fondi gestiti. Il processo di basa su una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.).

Tale processo, svolto dal CEO con il contributo delle funzioni della Banca (Gruppo di Lavoro), si basa su una analisi delle singole posizioni individuali con lo scopo di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzioni di rischi rispetto alla SGR e ai fondi gestiti.

Per quanto riguarda il 1° livello, il CEO è incluso nel perimetro del Personale più Rilevante della Capogruppo con conseguente applicazione della disciplina in tema di remunerazione adottata da quest'ultima, ove più stringente.

Per quanto riguarda il 2° livello, compongono il Personale più Rilevante a livello aziendale i seguenti soggetti:

- (i) membri esecutivi e non esecutivi del CDA;
- (ii) responsabili delle principali linee di business, delle funzioni aziendali nonché coloro i quali riportano direttamente al CDA e al CEO;
- (iii) personale delle funzioni aziendali di controllo;
- (iv) altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti²;
- (v) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle

² Nella predetta categoria rientrano i soggetti che ricoprono il ruolo di Gestore e Gestore Responsabile.

categorie sub ii) e iii) sopra indicate.

Si precisa, inoltre, che nella definizione di personale più rilevante rientrano ai sensi degli Orientamenti ESMA “Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM” anche le categorie di personale del o dei soggetti ai quali la SGR ha delegato l’attività di gestione degli investimenti. Fattispecie non presente in questo momento in SGR.

Personale più Rilevante a livello di Gruppo

4 soggetti	4 soggetti CEO (S.Vecchi), COO (L. Giacobbe), Group Head Legal & Corporate Affairs (M. Catenacci), Amministratore (S. Zaltron)
------------	---

Personale più Rilevante a livello aziendale

Categoria (i)	Membri esecutivi e non esecutivi del CDA	5 soggetti: Presidente (M. Gentili), CEO (S.Vecchi), Amministratore (S. Zaltron esterno) Consigliere (L. Giacobbe) e (M. Catenacci) di cui 4 rientrano nel personale più rilevante all’interno del Gruppo
Categoria (ii)	Responsabili delle principali linee di business, delle funzioni aziendali nonché coloro i quali riportano direttamente al CDA e al Direttore Generale	5 soggetti: responsabile Funds (M. Midulla), responsabile PB Services (G. Folgori), responsabile PB Services ad interim (G. Moretti), responsabile Sales (C. Anforssi), responsabile IT & Operations (V. Marchese)
Categoria (iii)	Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo e del Servizio Legale e Affari Societari	3 soggetti (su AML non esiste più distacco) che, poiché sono anche Responsabili delle FAC a livello di Gruppo rientrano tra il personale rilevante a livello di Gruppo (M. Danesi, L. Terzi, F. Saponaro)
Categoria (iv)	altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti	3 soggetti in qualità di Gestori (L. Boffa, A. Martinale e A. Vitaloni)

Personale più Rilevante a livello aziendale	
Categoria (v)	qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra nessun soggetto indicate ³
Totale Personale più Rilevante	16 di cui 6 di nuova nomina

8. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

La Remunerazione è composta da Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile.

Per “Remunerazione Variabile” si intende ogni pagamento o beneficio che rientri nella definizione di “remunerazione variabile” prevista dalla Regolamento di Attuazione, ivi incluse remunerazioni che dipendono dalla *performance* della SGR o degli OICVM e dei FIA - comunque misurata (es. risultati degli OICVM e dei FIA gestiti, risultati complessivi della SGR, etc.) - o da altri parametri, come i *retention bonus* (es. periodo di permanenza).

Rientrano nella nozione di Remunerazione Variabile anche, tra l'altro:

- le c.d. *severance*, per la cui disciplina di maggior dettaglio si rinvia al par. 16.2;
- eventuali “*carried interests*”, ove presenti, vale a dire le parti di utile di un OICVM o un FIA percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso⁴;
- eventuali “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per tali quelli eventualmente accordati dalla SGR a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall'ente per la generalità del personale.

Non rientra invece nella Remunerazione Variabile il pagamento del trattamento di fine rapporto – così come le competenze di fine rapporto e, ove dovuta, l'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, e ove previsto, al corrispettivo del patto di non concorrenza per la quota che non eccede l'ultima annualità di Remunerazione Fissa – stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

³ Nella predetta categoria rientrano i soggetti che ricoprono il ruolo di gestore e gestore responsabile con una retribuzione lorda uguale o superiore a Euro 100.000;

⁴ Nella nozione di remunerazione non rientra invece la quota di utile pro-rata attribuita ai membri del personale in ragione di eventuali investimenti da questi effettuati nell'OICVM o nel FIA, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione all'OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori.

Dalla nozione di Remunerazione Variabile possono essere esclusi i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della SGR e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Il rapporto tra la Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il Personale più Rilevante.

Considerando il fenomeno retributivo nel suo complesso, SGR monitora le tendenze retributive generali di mercato proprie del settore, in modo da considerare anche gli aspetti di equità esterna e di *retention* dei talenti.

Infine, la Remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità che possono essere elusive della Policy e della normativa di settore.

La struttura della remunerazione della SGR è articolata nelle componenti descritte nei paragrafi che seguono.

8.1. REMUNERAZIONE FISSA

La Remunerazione Fissa ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità del personale rispecchiando l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione.

La Remunerazione Fissa è tale da remunerare adeguatamente, attrarre e trattenere le risorse e sufficiente alla corretta remunerazione del ruolo, in modo da consentire alla Remunerazione Variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

La SGR fissa *ex ante* limiti all'incidenza della Remunerazione Variabile sulla Remunerazione Fissa, in modo sufficientemente granulare.

La Remunerazione Fissa, adeguata ai livelli di mercato, rimane la parte retributiva fondamentale; la stessa è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.

Per il personale dirigente viene applicato il CCNL del Credito e nella Remunerazione Fissa del personale dirigente vengono prese in considerazione, oltre alla RAL, le indennità di carica, i compensi quali amministratore, le eventuali *housing allowance* (o i contratti di subaffitto), la previdenza integrativa collettiva aziendale, le garanzie sanitarie, le polizze aziendali per i casi di morte e invalidità permanente e per gli infortuni professionali ed extraprofessionali e l'eventuale assegnazione dell'auto aziendale.

Per i quadri direttivi e le aree professionali viene applicato il CCNL del Credito. Le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche sono, quindi, regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

8.1.1. FRINGE BENEFITS

Il pacchetto retributivo del personale è completato da alcuni benefit⁵ che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari, e, per un numero limitato di soggetti, nell'assegnazione dell'auto aziendale, secondo quanto previsto dalla Capogruppo.

8.2. REMUNERAZIONE VARIABILE

La Remunerazione Variabile costituisce la componente incentivante che riconosce e premia i risultati e obiettivi raggiunti e viene determinata secondo metriche *risk adjusted* tipiche del settore di appartenenza.

Essa è finalizzata a promuovere una cultura meritocratica trasversale nella SGR e a stimolare la motivazione al raggiungimento di obiettivi prestabiliti e coerenti con la strategia aziendale e con la politica di rischio.

La SGR, inoltre, annualmente prevede un sistema di Performance Management finalizzato a favorire la crescita attraverso l'assegnazione di schede individuali con obiettivi legati a comportamenti organizzativi e alle singole specificità di ruolo con l'obiettivo di sviluppare la professionalità e accrescere i risultati della SGR. Il sistema si basa su una valutazione annuale della performance rispetto agli obiettivi economici-finanziari, di rischio e qualitativi assegnati.

Per i soli Gestori, destinatari degli obiettivi così come disciplinati nel documento "Determinazione della quota variabile della remunerazione dei Gestori", allegato alle Politiche, nessun emolumento variabile sarà dovuto nel caso in cui il destinatario degli obiettivi raggiunga una percentuale inferiore al 70%.

Considerata l'appartenenza di Symphonia SGR al Gruppo Bancario Banca Investis, come previsto dalle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia, Symphonia si avvale della facoltà di derogare a quanto previsto dalle stesse, incluso il limite de rapporto fra remunerazione variabile e fissa (cap 2:1).

E' da intendersi beneficiario della Remunerazione Variabile il Personale in forza alla data del 30 settembre dell'esercizio di riferimento.

⁵ Ricompresi nella nozione di Remunerazione Fissa come sopra indicato al punto 7.1

8.2.1. RAPPORTO TRA COMPONENTE FISSA E VARIABILE

Come previsto dalle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia, Symphonia SGR ha stabilito ex ante limiti alla retribuzione variabile. L'incidenza massima della quota variabile sulla quota fissa della remunerazione è quindi determinata come segue:

- per i Material Risk Takers identificati nelle business unit Funds e per gli altri gestori a riporto (gestori Mutual Funds e Pension Funds) l'incidenza della componente variabile su quella fissa non può eccedere il rapporto di 3:1;
- per i Material Risk Takers identificati nelle business unit PB Services e per gli altri gestori a riporto l'incidenza della componente variabile su quella fissa non può eccedere il rapporto di 3:1;
- per i Material Risk Taker della business unit Sales l'incidenza della componente variabile su quella fissa non può eccedere il rapporto di 3:1;
- per il restante personale, ad esclusione delle funzioni di controllo, tale rapporto non può eccedere il valore di 1:1;

La componente di remunerazione variabile viene disciplinata come previsto nel documento "Determinazione della quota variabile dei gestori" (allegato 1).

9. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Lo Statuto riserva alla competenza dell'Assemblea dei Soci la determinazione dei compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati.

- a) Per tali organi, verranno applicati i seguenti principi: determinazione
- b) del compenso annuo per i consiglieri in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro;
- c) applicazione del compenso sub a) per tutto il triennio di carica ovvero – in caso di cessazione dalla carica e di cooptazione – *pro rata temporis* per il periodo di effettiva durata della carica;
- d) nessuna previsione di piani di incentivazione o componenti variabili basati sulle *performance* aziendali per gli amministratori non esecutivi.

Il CDA della SGR, sentito il parere del Collegio Sindacale, può inoltre determinare per i propri componenti un ulteriore compenso secondo il seguente principio:

- per gli amministratori che partecipino a eventuali comitati interni al CDA o i quali sono investiti di particolari cariche i, un ulteriore compenso da commisurarsi alle responsabilità, ai compiti ed alla frequenza prevista delle riunioni dei singoli comitati.

L'Assemblea, ai sensi dello Statuto, può determinare un importo complessivo, da ripartire tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di Retribuzione Variabile. L'assemblea, che nomina i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale, determina il compenso loro spettante.

10. SISTEMA INCENTIVANTE: DETERMINAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE E CORRELAZIONE TRA RISCHI E PERFORMANCE

La determinazione della remunerazione variabile e la correlazione tra rischi e performance è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione della performance *risk adjusted* della SGR e del Gruppo, nel rispetto del profilo di rischio e in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati.

10.1. DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL

Tutti i sistemi di incentivazione e premianti per il personale della SGR, ad eccezione delle erogazioni a titolo di corrispettivo per patti di stabilità o prolungamento del preavviso di cui al successivo paragrafo 13, recepiscono la dimensione della pluriannualità e sono subordinati alle seguenti tipologie di condizioni:

- condizioni di attivazione a livello di Gruppo;
- condizioni di attivazione a livello di SGR.

Il processo per la definizione del sistema incentivante e la conseguente determinazione della remunerazione variabile presuppone che il budget approvato dal CDA precisi il costo lavoro previsto per l'esercizio, comprensivo dell'importo della componente variabile, determinato sulla base dei target attesi di performance economiche previsionali della SGR, del contesto di mercato e dell'andamento storico delle retribuzioni.

Al termine dell'esercizio il Bonus Pool viene determinato dal CEO, in accordo con la Capogruppo.

10.2. SOGLIE MINIME DI ACCESSO (ENTRY GATE)

L'erogazione della Remunerazione Variabile al personale della SGR è subordinata al superamento di specifici Entry Gate, definiti sia nella Direttiva a livello di Gruppo (e dunque applicabili a tutte le Società del Gruppo, compresa la SGR) sia nelle presenti Politiche di Remunerazione e Incentivazione (ed applicabili, dunque, al solo al personale della SGR).

- a) A livello di Gruppo

Per tutto il personale del Gruppo, e per tutti i collaboratori non legati al Gruppo da un rapporto di lavoro subordinato, il diritto alla percezione della Remunerazione Variabile, oltre che all'effettivo risultato individuale raggiunto, è subordinato al raggiungimento di un Entry Gate al fine (i) sia di parametrare ad indicatori di misurazione della *performance* la Remunerazione Variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito della Banca.

Di seguito vengono indicati gli Entry Gate a livello di Gruppo:

- Common Equity Tier 1 ratio (CET 1) \geq 15,8%;
- Liquidity Coverage Ratio (LCR) \geq 130%;
- MINT/RWA \geq 22,2%.

Perché l'Entry Gate si possa considerare superato è necessario che i livelli sopra indicati con riferimento a tutti tali indicatori siano raggiunti.

Il superamento della soglia definitiva di Entry Gate garantisce la sostenibilità dell'erogazione dei componenti variabili. La valutazione del superamento dell'Entry Gate verrà effettuata sulla base dei dati di fine esercizio, ma il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo potrà considerare anche l'andamento prospettico di tali parametri aggiornati al periodo di erogazione della Remunerazione Variabile al fine di evidenziare eventuali necessità di capitale che dovessero emergere successivamente al termine dell'anno di esercizio e che potrebbero pregiudicare il mantenimento dei livelli previsti per tali indicatori dai requisiti di vigilanza.

L'Entry Gate non condiziona soltanto la Remunerazione Variabile relativa all'esercizio in oggetto ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni della Remunerazione Variabile maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

La verifica delle suddette condizioni di attivazione dei sistemi incentivanti è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, che informa la SGR di quanto verificato.

b) A livello di SGR

Di seguito vengono indicati gli Entry Gate a livello di SGR:

- Excess capital > 5,4 mln di euro;
- Cost/Income Ratio < 120%.

Perché l'Entry Gate si possa considerare superato è necessario che i livelli di tutti gli indicatori siano validamente soddisfatti.

La verifica della suddetta condizione di attivazione dei sistemi incentivanti è di competenza del CDA.

Ad ogni modo, anche in caso di apertura dell'Entry Gate a livello di SGR, nessuna Remunerazione Variabile può essere erogata in caso di mancata contemporanea apertura dell'Entry Gate di Gruppo.

10.3. SISTEMI INCENTIVANTI PER IL PERSONALE

La Remunerazione Variabile – sia del Personale più Rilevante che dei soggetti appartenenti al restante personale – si articola nella partecipazione a sistemi che prevedono la possibilità di maturare *bonus* subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento di un insieme di obiettivi, sia legati alla *performance* (al netto dei rischi) della SGR e dei fondi dalla stessa gestiti, sia di natura qualitativa, fissati in maniera coerente con il ruolo e il livello decisionale del beneficiario. Parte della Remunerazione Variabile può anche essere riconosciuta sulla base di una valutazione di natura discrezionale – ad esempio finalizzata a premiare prestazioni personali particolarmente eccellenti nell’ambito di specifiche attività e progetti di particolare rilievo – e assunta in applicazione di criteri chiari e predeterminati, essendo in tal caso documentato il processo che ha portato alla quantificazione e all’erogazione di tale componente.

La Remunerazione Variabile potenzialmente conseguibile deve rientrare sempre e comunque entro il limite massimo del rapporto variabile fisso di cui al paragrafo 8.1, *come pure è prefissato un livello minimo di conseguimento degli obiettivi da parte del beneficiario sotto il quale nessuna Remunerazione Variabile può essere erogata.*

La componente variabile deve essere parametrata a indicatori di performance della SGR e degli OICVM e dei FIA gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte preferibilmente pluriennale (c.d. *ex ante risk-adjustment*) e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

La valutazione dei risultati è eseguita lungo un periodo di tempo (preferibilmente pluriennale) appropriato al ciclo di vita e/o di investimento degli OICVM o dei FIA gestiti o al periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori (c.d. periodo di valutazione o di *accrual*), in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato su risultati più a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati sia ripartito su un periodo che tenga conto dei rischi di investimento e della eventuale politica di rimborso.

Il riconoscimento della Remunerazione Variabile di breve termine è subordinato al superamento degli Entry Gate, all’assenza di casi di *malus* (di cui al par. 14) e alla permanenza del rapporto di lavoro dipendente al momento del pagamento⁶. Gli importi erogati sono quindi soggetti alle previsioni di *clawback* (di cui al par. 14).

Possono essere previsti meccanismi che consentano di non erogare – in tutto o in parte – la Remunerazione Variabile al verificarsi di eventi quali sanzioni disciplinari, transazioni/accordi stragiudiziali/conciliazioni con impatti negativi per il Gruppo, anche per consentire che la Remunerazione Variabile sia coerentemente

⁶ Senza che ne sia stato intimato il recesso, per qualsiasi causa, né da parte del beneficiario né da parte della SGR.

collegata a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, di tutela e fidelizzazione della clientela, di rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina applicabili.

E' considerata condizione abilitante all'eventuale erogazione della Remunerazione Variabile anche il completamento della formazione obbligatoria aziendale, e della formazione obbligatoria specifica ai fini Mifid e Ivass laddove prevista. La Remunerazione Variabile eventualmente maturata viene erogata – per il Personale più Rilevante – con le modalità previste al par. 13.

10.4. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL CEO

La componente variabile annuale del CEO della SGR può maturare solo se vengono rispettati gli “entry-gates” previsti dalle presenti politiche nonché dalle politiche del Gruppo.

Essa è commisurata al raggiungimento di indicatori di performance quantitativi/finanziari e qualitativi/non finanziari contenuti in una scorecard individuale assegnata a inizio esercizio dalla Capogruppo.

La scorecard, sottoposta ex-ante in sede di assegnazione degli obiettivi agli Organi Sociali competenti della Capogruppo nel caso di inclusione del CEO della SGR fra i MRT di Gruppo e dagli stessi valutata in sede di consuntivazione ex post come previsto dalla Politiche di Gruppo stesse, prevede obiettivi relativi al rispettivo perimetro di responsabilità. La modalità di erogazione di tale componente variabile avviene secondo quanto stabilito dalle Politiche di remunerazione della SGR e da quelle di Gruppo pro tempore vigenti.

10.5. INCLUSIONE DEGLI OBIETTIVI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE

Nell'ambito del processo di valutazione della performance ai fini della politica di remunerazione e incentivazione, il Gruppo Banca Investis dedica uno spazio crescente al conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG). Essi sono declinati con riferimento al perimetro individuale di responsabilità.

Nella scorecard del CEO e dei gestori, ove appropriati, sono inclusi indicatori finanziari ESG e di sostenibilità quantitativi/finanziari da valutare nell'orizzonte annuale della performance.

A tutto il restante personale della SGR sarà assegnato un obiettivo per valutare su base manageriale la performance ottenuta collegata all'adozione di comportamenti socialmente responsabili con particolare riferimento alla *diversity* aziendale e alla difesa di diritti umani e sociali.

10.6. MODALITA' DI MATURAZIONE E DI LIQUIDAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE E STRUMENTI DI PAGAMENTO

Sulla base degli esiti del processo di autovalutazione in merito all'applicazione del principio della proporzionalità, Symphonia ritiene di poter derogare le regole più stringenti previste nei paragrafi 6.2, punti 3) e – fermo il rispetto dei principi ivi contenuti - 4) e 7.1, dell'Allegato n. 2 del Regolamento di Attuazione.

In particolare, tenuto conto sia della classificazione della SGR come intermediario non complesso, sia del fatto che ai fini della classificazione della dimensione e complessità di Banca Investis e la conseguente applicazione del criterio di proporzionalità di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 7 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 di Banca d'Italia, Banca Investis in base al suo attivo di bilancio su base individuale calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente e non appartenendo a un gruppo con attività di bilancio consolidato pari o superiore a EURO 30 miliardi, si colloca nella c.d. fascia delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, la SGR applica le regole sulla Remunerazione Variabile coerentemente a quelle stabilite nella Direttiva.

11. EROGAZIONI A TITOLO DI CORRISPETTIVO PER PATTI DI STABILITÀ O PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO

È prevista la possibilità di riconoscere, a tutto il personale della SGR, in ottica di motivazione e fidelizzazione, erogazioni di carattere eccezionale collegati a patti di stabilità o prolungamento del preavviso.

Le erogazioni a titolo di corrispettivo per patti di stabilità o prolungamento del preavviso sono sottoposte alle seguenti condizioni:

- sono soggette alle previsioni in materia di Remunerazione Variabile previste dalla Policy, tra cui l'assoggettamento all'apertura degli Entry Gate (a livello di Gruppo e di SGR), il rispetto del limite del rapporto tra Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile di cui al precedente paragrafo 7.1., i meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *clawback*) descritti nel successivo paragrafo 14;
- [richiedono il soddisfacimento delle condizioni di adeguatezza patrimoniale di cui alle Sezioni due e tre del Titolo secondo del Capitolo quinto del Regolamento della Banca d'Italia sulla gestione collettiva del risparmio del 19 gennaio 2015, come successivamente modificato e integrato];
- per importi inferiori alla soglia di rilevanza, si ha erogazione interamente in contanti (*cash*) e in un'unica soluzione (*up front*); qualora tali importi fossero superiori, verranno applicate, le medesime condizioni in termini di struttura *pay-out* e durata differimento descritte nel successivo paragrafo 13.

12. PATTI DI NON CONCORRENZA

In una logica di tutela della SGR è possibile prevedere la sottoscrizione sia con amministratori, sia con dipendenti, anche appartenenti al Personale più Rilevante, sia con consulenti, di accordi che limitino lo svolgimento dell'attività del lavoratore per il tempo successivo alla cessazione del rapporto (prevedendo, a titolo meramente esemplificativo, l'impegno dell'ex dipendente a non instaurare – verso un corrispettivo, per un determinato periodo successivo alla cessazione e in una determinata area geografica – rapporti di lavoro e/o collaborazione in qualsiasi forma con aziende concorrenti e/o evitare la distrazione di collaboratori, clienti, rapporti o masse gestite a favore di concorrenti).

In relazione a ciò, i compensi corrisposti a titolo di patto di non concorrenza (declinabili anche come patti di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori, consulenti finanziari e clienti) non verranno assoggettati alle disposizioni in materia di Remunerazione Variabile per la quota che non ecceda l'ultima annualità di Remunerazione Fissa, in conformità alle disposizioni regolamentari in vigore.

Tali compensi sono invece assoggettati alle disposizioni in materia di Remunerazione Variabile per la quota eccedente il predetto limite, ma non rientrano nella base di calcolo del rapporto fra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa per la quota che non eccede, per ciascun anno di durata del patto, l'ultima annualità di Remunerazione Fissa.

13. BONUS DI INGRESSO

Nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato e di particolare valenza, possono essere accordati trattamenti garantiti specifici in fase di inserimento (*welcome bonus*). Queste componenti possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego; non possono, tuttavia, essere riconosciute più di una volta alla stessa persona, né dalla SGR, né da altre Società del Gruppo.

Tali importi non concorrono alla determinazione del limite al rapporto tra la Remunerazione Variabile e la Remunerazione Fissa se corrisposti in un'unica soluzione immediatamente all'assunzione, al momento dell'assunzione, sono comunque assoggettati alle regole di erogazione previste relativamente al differimento.

Possono tuttavia essere convenzionalmente incluse previsioni di *clawback*, secondo quanto pattuito con il singolo interessato.

14. PAGAMENTO E DIFFERIMENTO REMUNERAZIONE VARIABILE

In coerenza con la Direttiva per ogni anno:

- la Remunerazione Variabile del personale diverso dal Personale più Rilevante non è soggetta a pagamento differito e, pertanto, ove maturata, viene pagata in un'unica soluzione nell'esercizio successivo a quello di maturazione dopo la verifica da parte del CDA del superamento dell'Entry Gate relativo all'esercizio cui si riferisce la Remunerazione Variabile e a condizione che al momento del pagamento il rapporto di lavoro sia ancora in essere e non sia stato comunicato dalle parti il recesso, da qualunque causa determinato;
- per il Personale più Rilevante, la Remunerazione Variabile, ove maturata, è soggetta a pagamento differito secondo le modalità di seguito descritte e sempre che al momento del pagamento delle quote il rapporto di lavoro sia ancora in essere e non sia stato comunicato dalle parti il recesso, da qualunque causa determinato:
 - o il 60% della Remunerazione Variabile (la prima quota) sarà erogato *up front* nell'esercizio successivo a quello di maturazione dopo la verifica da parte del CDA del superamento degli Entry Gate relativi all'esercizio cui si riferisce la quota *up front*;
 - o il 20% della Remunerazione Variabile (la seconda quota) sarà erogato dopo la verifica da parte del CDA del superamento degli Entry Gate relativi all'esercizio successivo;
 - o il rimanente 20% della Remunerazione Variabile (la terza quota) sarà erogato dopo la verifica da parte del CDA del superamento degli Entry Gate relativi all'ulteriore esercizio successivo.

Il CDA della SGR, in conformità a quanto previsto dalla Comunicazione della Banca d'Italia Prot. N. 1514727/20 del 16 novembre 2020, definisce una soglia minima e comunque non superiore a Euro 50.000 cosiddetta soglia di materialità al di sotto della quale, vista l'esiguità degli importi rispetto ad un possibile *risk appetite* e in coerenza con le prassi di mercato, il compenso variabile maturato dal Personale più Rilevante verrà comunque erogato *up-front* dopo la verifica da parte del CDA dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento dell'Entry Gate di Gruppo.

Inoltre, di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative. Anche per l'erogazione delle quote differite, la valutazione del superamento dell'Entry Gate di Gruppo terrà conto, non solo dei dati di fine esercizio, ma anche degli scenari evolutivi e prospettici relativi al mantenimento di tali indicatori al di sopra della soglia minima prevista dai requisiti di vigilanza.

Si precisa, infine, che il bonus verrà riconosciuto e corrisposto solo ed esclusivamente nel caso in cui al momento del pagamento (sia che si tratti di pagamento *up-front*, sia che si tratti di pagamento differito) il

beneficiario sia dipendente della SGR o di una delle Società del Gruppo e non sia stato comunicato dalle parti il recesso, da qualunque causa determinato.

15. MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK

La Remunerazione Variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di *correzione ex post* (*malus* e *claw back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuale.

In particolare, le somme oggetto di differimento possono ridursi fino all'azzeramento nel caso in cui le condizioni di accesso non siano raggiunte (meccanismi di *malus*): tale scenario è previsto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti oppure in caso di mancato superamento degli Entry Gate dell'esercizio di riferimento (a livello di Gruppo e di SGR) secondo la disciplina di cui al precedente paragrafo 9.1) o comunque in caso di impossibilità da parte della SGR e/o della Capogruppo di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Inoltre, la SGR e/o la Capogruppo attiveranno meccanismi di *malus* o, a seconda dei casi, *claw back* (ossia restituzione, in tutto o in parte, dei bonus già corrisposti) a soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicati dalla SGR e dal Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la SGR e/o il Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicati dalla SGR e dal Gruppo, nei casi da quest'ultimi previsti;
- violazioni delle norme in materia di prestazione dei servizi di investimento;
- violazioni delle norme sulla trasparenza bancaria e in materia di antiriciclaggio e sulle politiche di remunerazione e incentivazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dal Regolamento di Attuazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR e/o del Gruppo.

In conformità alle Disposizioni di Vigilanza e del Regolamento di Attuazione, i meccanismi di *correzione ex post* possono, a seconda dei casi, condurre all'azzeramento ovvero alla riduzione della Remunerazione Variabile. Ciò ha luogo sulla base di una valutazione di materialità della condotta, nel cui ambito la SGR tiene in considerazione una serie di parametri, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elemento soggettivo sotteso alla condotta stessa (e.g. dolo o negligenza), i concreti impatti della condotta sulla SGR e/o sul Gruppo/Capogruppo (e.g. la produzione o meno di danni a carico della SGR e/o sul Gruppo/Capogruppo, economici ovvero reputazionali, e l'entità degli stessi), il ruolo del soggetto nella SGR e nella vicenda complessiva che ha portato all'applicazione dei meccanismi di *correzione ex post*.

La SGR ha, inoltre, facoltà di non erogare ovvero di chiedere la restituzione – in tutto o in parte – dei bonus

erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente nel caso di errori materiali nella determinazione degli stessi oppure nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo dell'Entry Gate.

Il *claw back* può essere esercitato dalla SGR entro il termine di 5 anni dall'erogazione di ciascuna singola quota di Remunerazione Variabile (c.d. *up-front* o differita, a seconda dei casi).

16. DIVIETO DI HEDGING STRATEGIES

Coerentemente con le indicazioni normative, 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 aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione descritti.

17. ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

17.1. POLIZZA DI ASSICURAZIONE D&O

Gli Amministratori, dei Sindaci e dirigenti sono beneficiari di una polizza assicurativa per la responsabilità civile (D&O o Director & Officers Liability).

17.2. PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro/agenzia o in caso di conclusione anticipata della carica è definito ai sensi della normativa di riferimento, fatta salva la possibilità di prevedere per i dirigenti e coloro che appartengono alla categoria del Personale più Rilevante (inclusi dunque amministratori e consulenti finanziari, ove ricompresi in questa categoria) il pagamento - in aggiunta al TFR, alle competenze di fine rapporto e, ove dovuta, all'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, e ove previsto, al corrispettivo del patto di non concorrenza per la quota che non eccede l'ultima annualità di Remunerazione Fissa⁷, di un importo ulteriore (*severance*), che non potrà mai superare un limite massimo complessivo di due annualità di retribuzione complessiva⁸ per le ipotesi di conclusione anticipata della carica e/o del rapporto di lavoro, in assenza di comportamenti dolosi o con colpa grave della risorsa interessata a danno della SGR e/o del Gruppo e, comunque, un importo lordo massimo complessivo pari a euro 1.000.000,00 (un milione/00).

Eventuali accordi raggiunti con membri del Personale più Rilevante in occasione della cessazione del rapporto (come pure nuovi contratti eventualmente sottoscritti, a seguito dell'approvazione della presente Policy, per disciplinare *ex ante* la cessazione del rapporto) vengono definiti nel rispetto dei limiti e dei criteri di seguito indicati.

Nel rispetto delle condizioni di cui sopra, la *severance* non concorrerà al calcolo del limite al rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa applicato al Personale più Rilevante qualora il relativo ammontare sia determinato sulla base di una formula predefinita, prevista nella Policy, e riconosciuta nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale⁹.

⁷ Il corrispettivo pagato al Personale più Rilevante per un patto di non concorrenza per la quota che non eccede l'ultima annualità di Remunerazione Fissa non costituisce *severance* e non è soggetto alle regole stabilite dalla Policy per la Remunerazione Variabile (tra cui pagamento differito, *malus* e *claw back*, Entry Gate, limite del rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa).

⁸ In ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in ordine all'indicazione di un limite massimo alle *severance* anche in termini di numero di annualità di Retribuzione Fissa, si segnala che 24 mesi di Retribuzione Complessiva potrebbero - ad oggi - arrivare a corrispondere a un massimo, del tutto teorico - nel caso di un soggetto che nei tre anni precedenti la cessazione abbia sempre percepito bonus nella misura massima (attualmente pari al 100% della sua remunerazione fissa, salvo futuro incremento) - a n. 4 annualità di Remunerazione Fissa (salvo futuro innalzamento del limite al rapporto fisso/variabile, con possibile conseguente incremento di tale limite).

⁹ Inoltre, non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa gli importi pattuiti e riconosciuti al Personale Più Rilevante in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non

In particolare, per la generalità del Personale più Rilevante – fermo in ogni caso il limite massimo di cui sopra - la presente Policy prevede la seguente formula predefinita:

importo base +/- fattori correttivi

L'importo base viene calcolato sulla base dell'anzianità aziendale, come segue:

- fino a 2 anni: 7 mesi di Retribuzione Complessiva;
- oltre 2 anni e fino a 6 anni: 11 mesi di Retribuzione Complessiva;
- oltre 6 anni e fino a 10 anni: 15 mesi di Retribuzione Complessiva;
- oltre 10 anni e fino a 15 anni: 19 mesi di Retribuzione Complessiva;
- oltre 15 anni: 22 mesi di Retribuzione Complessiva.

Nel caso di membri del Personale più Rilevante con rapporto a tempo determinato, l'importo base è rappresentato dal numero di mensilità intercorrenti fra la data di cessazione del rapporto e quella di naturale scadenza, fermo comunque il limite di cui sopra e lo stesso trova dunque applicazione anche con riferimento all'eventuale *severance* riconosciuta a consiglieri di amministrazione che al contempo non intrattengono rapporti di lavoro subordinato con la SGR.

L'importo base può essere diminuito ovvero incrementato di una determinata percentuale derivante dall'applicazione di specifici fattori correttivi, relativi a:

- media delle *performance* del soggetto degli ultimi 3 anni;
- *performance* della SGR, con particolare riferimento ai livelli patrimoniali e di liquidità;
- comportamenti individuali (con particolare riferimento all'eventuale presenza di c.d. *compliance breach* accertati);
- età anagrafica;
- eventuale avvenuta maturazione del diritto a un trattamento pensionistico;
- rischio concreto di soccombenza in giudizio (anche tenendo conto di eventuali indicazioni fornite dall'autorità giudiziaria/arbitrale e/o da legali esterni);
- strategicità del ruolo/posizione ricoperta.

Gli specifici criteri di applicazione dei fattori correttivi vengono disciplinati in maniera analitica dalla SGR, nell'ambito di un documento periodicamente approvato dal CDA, con attribuzione a ciascun fattore di un

eccede l'ultima annualità di Remunerazione Fissa.

peso percentuale in diminuzione ovvero aumento dell'importo base.

Fermo il rispetto del limite massimo alla *severance* sopra indicato, l'applicazione dei fattori correttivi può determinare una variazione in aumento fino a un massimo di +50%, e/o una variazione in diminuzione fino a un massimo di -100%¹⁰ dell'ammontare complessivo della *severance*.

L'attribuzione della *severance* dovrà, in ogni caso, rispettare quanto previsto dalla Policy in tema di erogazione, in particolare per quanto definito in relazione al differimento e all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*), con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti in base a eventuali patti di non concorrenza (declinabili anche come patti di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori, consulenti finanziari e clienti), per la quota che non ecceda l'ultima annualità di Remunerazione Fissa.

La *severance* verrà corrisposta esclusivamente nell'ambito di un accordo, da formalizzarsi nei modi e forme che saranno indicate dalla SGR, che preveda:

- il pagamento differito della *severance* secondo le modalità di cui al precedente paragrafo 13¹¹;
- clausole di rinuncia della risorsa interessata ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico ricoperto, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti della SGR e delle altre Società del Gruppo per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro e/o con l'incarico svolto e con la loro definitiva accettata cessazione. La rinuncia si dovrà estendere ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione;
- l'inserimento delle clausole di *malus* e *claw back*;
- la facoltà per la SGR di esercitare azioni di responsabilità per fatti/comportamenti integranti dolo e/o colpa grave, non noti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le regole sopra stabilite per la *severance* si applicano anche a tutti gli importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la SGR e il Personale più Rilevante in qualunque sede raggiunto – e così, a titolo indicativo, innanzi all'autorità giudiziaria, all'autorità arbitrale e ad enti amministrativi e di conciliazione (quale a titolo indicativo e non esaustivo l'Ispettorato Territoriale del Lavoro) per la composizione in via

¹⁰ In particolare, la variazione in diminuzione può arrivare a -100% in caso di mancato superamento degli *Entry Gate* ovvero in presenza di accertati comportamenti individuali di gravità tale da fondare una giusta causa di licenziamento. Inoltre, l'importo riconosciuto a titolo di *severance* può essere ridotto o – a seconda della gravità – azzerato al verificarsi di ipotesi di *malus* e *claw back*.

¹¹ Per quanto ovvio, resta inteso che in caso di pagamento differito della *severance* non troverà applicazione la condizione della permanenza del rapporto di lavoro al momento del pagamento delle quote.

bonaria di una controversia attuale o potenziale.

Anche per il personale non rilevante può essere previsto il pagamento in aggiunta al TFR, alle competenze di fine rapporto e, ove dovuta, all'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva e, ove previsto, al corrispettivo del patto di non concorrenza per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di Remunerazione Fissa, di incentivi per le ipotesi di conclusione anticipata della carica e/o del rapporto di lavoro, in assenza di comportamenti dolosi o con colpa grave della risorsa interessata a danno della SGR e/o del Gruppo.

Tali incentivi saranno erogati in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto:

- della *performance*, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali;
- della *performance*, al netto dei rischi, e dei livelli patrimoniali e di liquidità della banca;
- della durata del rapporto di lavoro intercorso;
- dell'interesse aziendale ad addivenire a una risoluzione consensuale del rapporto;
- delle motivazioni alla base della risoluzione del rapporto e del rischio di contenzioso nel caso alternativo di recesso unilaterale della SGR.

Nel rispetto delle condizioni di cui sopra, gli incentivi non concorreranno al calcolo del limite al rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa.

Riguardando tali incentivi il personale non rilevante, gli stessi, ove riconosciuti, verranno pagati, salvo sia diversamente pattuito con il singolo interessato, in un'unica soluzione, esclusivamente nell'ambito di un accordo, da formalizzarsi nei modi e forme che saranno indicate dalla SGR, che preveda:

- clausole di rinuncia della risorsa interessata ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico ricoperto, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti della SGR e delle altre Società del Gruppo per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro e/o con l'incarico svolto e con la loro definitiva accettata cessazione. La rinuncia si dovrà estendere ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione;
- meccanismi di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o colpa grave a danno della SGR e/o del Gruppo, non noti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le regole sopra stabilite per gli incentivi si applicano anche a tutti gli importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la SGR e il personale non rilevante in qualunque sede raggiunto e così, a titolo indicativo, innanzi all'autorità giudiziaria, all'autorità arbitrale e ad enti amministrativi e di conciliazione (quale a titolo indicativo e non esaustivo l'Ispettorato Territoriale del Lavoro) per la composizione in via

bonaria di una controversia attuale o potenziale.

Il pagamento della *severance*, qualora collegato all'esecuzione del Piano Strategico di Gruppo 2024-2026, potrà essere effettuato in deroga alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo il mancato raggiungimento dei gates).

17.3. BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI

In linea di principio non vengono assegnati benefici pensionistici discrezionali. Nel caso in cui gli stessi fossero eccezionalmente riconosciuti a soggetti appartenenti al Personale Più Rilevante, si terrà conto della situazione economica della SGR e degli OICVM e dei FIA gestiti, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale. Se il rapporto venisse interrotto prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali verranno investiti in strumenti finanziari, tenuti in custodia dalla SGR per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in relazione alla *performance* al netto dei rischi. Se il rapporto cessasse con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti sotto forma di strumenti finanziari – come finiti dall'Allegato 2 del Regolamento di Attuazione par. 6.2 punto 3.) e assoggettati a un periodo di mantenimento (*retention*) di cinque anni.

17.4. DEROGHE

Le disposizioni di cui al paragrafo 6 e 7.2 del Regolamento di Attuazione – e dunque con riferimento alla struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione e della *severance* – non si applicano altresì a:

- *severance* riconosciute in connessione di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni:
 - rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
 - sono di ammontare non superiore a EURO 100.000;
 - prevedono clausole di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della gestore.
- incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni:

- o rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- o favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- o non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
- o prevedono clausole di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

I suddetti piani vengono definiti tenendo conto delle disposizioni legislative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

18. INFORMATIVA

Un'informativa sulle politiche di remunerazione dovrà essere riportata all'interno della relazione di gestione dei fondi gestiti, in linea con quanto previsto dal Regolamento della Banca d'Italia sulla gestione collettiva del risparmio.

I prospetti e i KIID dei fondi riporteranno una adeguata sintesi delle politiche di remunerazione e incentivazione del personale, rinviando al sito web della società per ulteriori informazioni di maggior dettaglio.