



Fideuram Investimenti SGR S.p.A.
Società di Gestione del Risparmio

Sintesi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2020

Giugno 2020

INDICE

Principi Generali	3
Ruoli, Responsabilità e Governance delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione	3
Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione	5
Segmentazione del personale	6
Le componenti della remunerazione	7
Sistemi di incentivazione annuali.....	8
Deleghe di Gestione di OICR	11
Informativa	12
Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR, degli OICR e delle gestioni di portafoglio di Fideuram Investimenti SGR S.p.A.	12

Principi Generali

Le presenti Politiche di Remunerazione e Incentivazione (di seguito anche le “**Politiche**”) sono state predisposte sulla base delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito anche le “**Politiche di Gruppo**”) e, per quanto non in contrasto, non disciplinato o più restrittivo, nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore del Risparmio Gestito.

Le Politiche raccolgono, in modo organico e strutturato, i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione relativo a tutto il personale¹ (di seguito “personale”) di Fideuram Investimenti SGR S.p.A. (di seguito anche la “**SGR**” o la “**Società**”), i ruoli e le responsabilità degli organi e delle strutture preposti alla sua elaborazione, approvazione e applicazione. Il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR è aggiornato con cadenza almeno annuale.

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

Ruoli, Responsabilità e Governance delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione

L’Assemblea dei soci:

- approva con periodicità annuale:
 - le Politiche di Remunerazione a favore degli Organi Sociali e del personale,;
 - i piani basati su strumenti finanziari;
 - i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- stabilisce il compenso dei Consiglieri di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale;
- approva, se del caso e ove previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo e l’Assemblea di Capogruppo si sia espressa favorevolmente, con le maggioranze qualificate definite dalla normativa vigente, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al rapporto 1:1;
- delibera annualmente relativamente alle procedure di adozione e di attuazione delle Politiche di remunerazione;
- è informata in merito alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- con il supporto del Comitato Remunerazioni, definisce e rivede annualmente le Politiche di Remunerazione e Incentivazione da sottoporre all’Assemblea e ne assicura la corretta attuazione e la coerenza con la normativa di settore e con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, dell’assetto di governo societario e dei controlli interni;
- approva, nell’ambito delle Politiche di Remunerazione della SGR, i criteri da applicare ai fini della determinazione dei compensi per il personale più rilevante e per il restante personale;
- approva l’elenco del personale avente un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o dei patrimoni gestiti, contenente altresì indicazione di coloro i quali sono anche Risk Taker per il Gruppo Intesa Sanpaolo;
- stabilisce gli emolumenti dei Consiglieri di Amministrazione investiti di particolari cariche, ivi inclusa quella dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale e quelle dei componenti dei Comitati endoconsiliari;

¹ Come definito dal Regolamento, si considera “personale”: “i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori del gestore; gli addetti alle reti distributive esterne”.

- stabilisce la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei responsabili delle principali linee di business / funzioni aziendali, di coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, nonché dei Responsabili delle Funzioni Risk Management e Compliance, tenuto conto delle indicazioni ricevute dalle competenti strutture della Capogruppo;
- è responsabile dell'assegnazione delle performance scorecard, della valutazione degli obiettivi e della conseguente attribuzione del premio maturato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dai responsabili delle principali linee di business / funzioni aziendali, da coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, nonché dai Responsabili delle Funzioni Risk Management e Compliance;
- stabilisce l'importo da accordare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai responsabili delle principali linee di business / funzioni aziendali, a coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, nonché ai Responsabili delle Funzioni Risk Management e Compliance, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd. Severance), tenuto conto delle indicazioni ricevute dalle competenti strutture della Capogruppo;
- assicura che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- approva e sottopone all'Assemblea dei soci l'informativa sulle modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni;
- esamina i pareri formulati dalle funzioni aziendali di controllo, anche relativi all'adozione di eventuali misure correttive;
- approva il paniere di OICR da assegnare al personale della Società ai fini del sistema incentivante;
- è informato in merito al Bonus Pool allocato alla SGR e verifica le condizioni per l'attivazione dello stesso;
- è informato almeno annualmente sugli esiti delle verifiche condotte dalla funzione Internal Audit e sulla adozione delle eventuali misure correttive.

Il *Comitato Remunerazioni* è composto da amministratori non esecutivi e indipendenti, ed ha funzioni propositive e consultive volte a supportare il Consiglio di Amministrazione in tutte le attività concernenti le remunerazioni.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

La funzione *Risk Management* partecipa al processo di definizione delle Politiche valutando l'allineamento della struttura di remunerazione con il profilo di rischio della Società.

In particolare, fornisce un proprio parere, tenuto conto di eventuali osservazioni da parte delle competenti strutture della Capogruppo, con riferimento ai seguenti aspetti:

- l'individuazione dei Risk Taker a livello aziendale ;
- la definizione del sistema di performance e l'utilizzo di indicatori (risk adjusted) che tengano in considerazione i rischi assunti;
- l'allineamento della remunerazione variabile relativa al sistema di incentivazione annuale con la rischiosità della SGR, degli OICR e delle gestioni di portafogli;
- l'identificazione delle quote di OICR da attribuire quale parte della remunerazione variabile riconosciuta sotto forma di strumenti finanziari.

La Funzione *Compliance* verifica che le Politiche siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Società, al Gruppo Fideuram e al Gruppo Intesa Sanpaolo, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con gli investitori.

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

La struttura del Chief Audit Officer della Capogruppo a cui è stata esternalizzata l'Internal Audit, verifica ex post, con cadenza almeno annuale, la corretta attuazione del processo di definizione delle Politiche di Remunerazione Incentivazione e la rispondenza tra i piani di incentivazione effettivamente applicati e le Politiche definite, nonché la rispondenza alla normativa prevista in materia. In tale ambito, riscontra altresì la corretta attuazione del processo per l'individuazione del Risk Taker e la rispondenza alla normativa prevista in materia. Fornisce annualmente all'assemblea una relazione contenente gli esiti delle verifiche condotte.

Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione

In coerenza con i principi adottati dal Gruppo Intesa Sanpaolo, le Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Società si ispirano ai seguenti principi:



INTERESSI DEGLI STAKEHOLDER

Allineamento dei comportamenti del management e del personale con gli interessi di tutti gli **Stakeholder** e degli **investitori/clienti** con focus sulla creazione di valore per gli **Azionisti**, nonché sull'impatto sociale prodotto sulle **Comunità**



CORRELAZIONE TRA REMUNERAZIONE E RISCHI ASSUNTI

- indirizzo dei comportamenti del management e del personale verso il raggiungimento di obiettivi in un **quadro di regole** indirizzate al controllo dei rischi aziendali
- sistemi retributivi allineati con le politiche di prudente gestione dei **rischi finanziari e non** (ivi inclusi rischi legali e reputazionali), coerentemente con quanto definito nell'ambito del Risk Appetite Framework del Gruppo Intesa Sanpaolo e del Gruppo Fideuram
- definizione di una componente fissa sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi significativamente e azzerarsi al verificarsi di determinate condizioni



ORIENTAMENTO AGLI OBIETTIVI DI MEDIO-LUNGO TERMINE tenendo conto della Risk Tolerance di Gruppo, di Divisione e della SGR

- definizione di un insieme di Sistemi di Incentivazione che:
 - tengano conto del profilo di **rischio/rendimento dei diversi patrimoni gestiti**;
 - consentano di orientare le performance su un periodo di **accrual più che annuale** e di condividere i **risultati di medio-lungo** termine conseguenti alla realizzazione del Piano d'Impresa.



MERITO

- **flessibilità retributiva**: i premi sono legati ai risultati raggiunti e ai rischi assunti
- **competitività**: attenzione alle risorse chiave e di alta qualità manageriale destinatarie di un posizionamento retributivo competitivo rispetto al mercato
- **riconoscimento** ai migliori performer di premi superiori rispetto alla media



EQUITÀ

- **correlazione** tra retribuzione fissa e livello di responsabilità, misurato attraverso il Sistema di Global Banding o la seniority/ruolo professionale
- **differenziazione** dei target retributivi e dell'incidenza della componente variabile sulla retribuzione globale in funzione della filiera professionale di appartenenza e/o mercato geografico, a parità di fascia di Banding o seniority/ruolo professionale
- attenzione al **gender pay-gap**



SOSTENIBILITÀ: Contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie

- interventi selettivi sulla retribuzione fissa basati su rigorosi **benchmark di mercato**
- meccanismi di **regolazione degli accantonamenti** destinati a finanziare il monte incentivi in funzione della redditività e dei risultati raggiunti dalla SGR, dal Gruppo Fideuram e dal Gruppo Intesa Sanpaolo
- **opportuni cap** sia al monte incentivi sia all'entità dei premi individuali



RISPETTO DEI REQUISITI NORMATIVI

- conformità con le **disposizioni di legge e regolamentari, con codici di condotta e le altre disposizioni di autoregolamentazione** con focus sui Risk Taker e sulle Funzioni Aziendali di Controllo
- **correttezza nelle relazioni con la clientela**

Segmentazione del personale

Le Politiche si basano su logiche di segmentazione del personale che consentono di declinare operativamente i principi di merito ed equità al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi cluster di personale, con particolare focus su quelli aventi anche rilevanza regolamentare per cui sono previsti requisiti più stringenti.

In applicazione di tali logiche sono identificati i seguenti macro segmenti:

- Risk Taker;
- Middle Management²;
- Professional.

In quanto società di asset management, la SGR individua coloro che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società e dei patrimoni gestiti (c.d. **“Risk Taker a livello aziendale”**).

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

- i. **i Membri del Consiglio di Amministrazione (incluso l’Amministratore Delegato);**
- ii. **i Soggetti appartenenti all’alta dirigenza che riportano direttamente al vertice aziendale;**
- iii. **i responsabili delle Funzioni di Controllo;**
- iv. **altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per il gestore, per gli OICR o per le gestioni di portafogli;**
- v. **i soggetti la cui remunerazione totale si colloca nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e sub iv) sopra indicate qualora le loro attività abbiano o possano avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICVM e dei FIA gestiti.**

Inoltre, in quanto Società appartenente ad un gruppo bancario, tra i Risk Taker a livello aziendale, sono altresì individuati, in linea con le previsioni regolamentari applicabili, coloro che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo (c.d. **“Risk Taker di Gruppo”**). Al Personale più Rilevante, siano Risk Taker a livello Aziendale oppure di Gruppo, si applicano le previsioni più stringenti disciplinate nella presente politica di remunerazione, come dettagliato nei paragrafi successivi

Le componenti della remunerazione

La retribuzione del personale della SGR si articola in:

Componente fissa, determinata sulla base dell’inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e della competenza maturata dal dipendente.

Componente variabile, (di breve e di lungo termine) collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

Nel rispetto della normativa di settore vigente, nonché delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo è previsto un limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa pari a:

- 400% per il Personale appartenente alla filiera dei Gestori (compresi i Risk Taker);
- 200% per i Risk Taker di Gruppo non appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- 100% della remunerazione fissa per il restante personale non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- 33% della remunerazione fissa per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo.

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

² Si intendono tutti i Responsabili di unità Organizzative non già ricompresi nel cluster dei Risk Taker.

Sistemi di incentivazione annuali

I Sistemi di Incentivazione annuali I Sistemi di Incentivazione annuali adottati dalla Società, in coerenza con quanto previsto dal Gruppo Intesa Sanpaolo:

- sono orientati al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo periodo previsti nel Piano d’Impresa;
- tengono conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance della SGR, del Gruppo Fideuram nonché del Gruppo ISP - così come espressi nel RAF - e del profilo di rischio/rendimento dei diversi patrimoni gestiti;
- sono finalizzati a favorire obiettivi di creazione di valore per l’anno in corso, in un quadro di sostenibilità, dato che i premi pagati sono correlati alle risorse finanziarie disponibili, nonché ad allineare i comportamenti del management e del personale con gli interessi di tutti gli Stakeholder e degli investitori/clienti.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche dei Sistemi di Incentivazione annuali della SGR :

STEP	FINALITA'	MECCANISMO
BONUS POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	<p>Gate e Funding</p> <ul style="list-style-type: none"> • il bonus pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo ISP, del Gruppo Fideuram e della SGR sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico – finanziaria (vedi par. 5.5.1) • il livello di funding del bonus pool a livello di Gruppo (quantum), di cui quello della SGR è parte, è definito in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti, corretti per i rischi non finanziari assunti (vedi par. 5.5.2)
BONUS ALLOCATION	Indirizzo dei comportamenti e dell’azione manageriale in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine del Piano d’Impresa e in un quadro di prevenzione dei rischi	<p>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE</p> <p>Sistema di Incentivazione per tutti i Risk Taker di Gruppo e per quei Risk Taker Aziendali e Middle Manager che non appartengono alla filiera dei Gestori (vedi par. 5.5.3)</p> <p>SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER BUSINESS SEGMENT</p> <p>Sistema Incentivante per i Gestori (vedi par 5.5.4)</p>
BONUS PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti dell’azione manageriale nel tempo	<p>Condizioni di accesso individuali</p> <p>La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e annulla la liquidazione delle quote differite da erogare nell’anno (vedi par. 5.5.5)</p> <p>Malus condition</p> <p>La mancata verifica delle malus condition (simmetriche a quelle previste come gate) comporta la decurtazione, fino all’azzeramento, delle quote differite del bonus da erogare nell’anno (vedi par. 5.5.6)</p> <p>Claw-back</p> <p>Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 5.5.7)</p>

Tutti i Sistemi di Incentivazione annuali e premianti della SGR sono subordinati alle seguenti tipologie di condizioni minime di attivazione.

1. Condizioni di attivazione a livello di Gruppo ispirate ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi;

2. Condizioni di finanziamento previste da un meccanismo strutturato di finanziamento a livello di Gruppo e della Società;
3. Condizioni di accesso individuale

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

Al "Personale più rilevante" e al personale cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di breve termine superiore al 100% della remunerazione fissa, si applicano condizioni di corresponsione più rigorose, quali:

- differimento, ovvero corresponsione di parte del premio negli anni successivi a quello di maturazione della quota up front (che avviene nell'anno successivo a quello di misurazione della performance);
- assegnazione parte in contanti e parte in quote di OICR gestiti dalla SGR;
- previsione di un meccanismo di retention per le quote di OICR gestiti assegnate;
- previsione di meccanismi di correzione ex-post quali le clausole di malus.

In particolare, sia per il "Personale Più Rilevante" che per i percettori di una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato³ è previsto altresì⁴:

- il differimento dal 40% al 70% della componente variabile, assegnata in rate su un orizzonte temporale da 3 a 5 anni;
- l'assegnazione di una quota significativa (pari ad almeno il 50%) in strumenti finanziari, mediante l'assegnazione di quote di OICR gestiti dalla SGR, equamente bilanciate tra retribuzione up front e retribuzione differita;
- un periodo di mantenimento (holding period) delle quote assegnate di OICR gestiti (1 anno sia per la componente erogata up-front che differita).

La parte differita è subordinata alla permanenza nel Gruppo al termine del periodo di differimento/alle scadenze previste per la consegna delle quote di OICR gestiti, salvo quanto previsto in caso di cessazione del rapporto di lavoro, nonché a meccanismi di correzione ex-post, quali: (i) le cd. "malus condition", secondo cui l'importo riconosciuto e/o il numero di quote di OICR gestiti possano essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta); (ii) l'attivazione meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti, in presenza di accadimenti negativi direttamente ascrivibili a comportamenti della persona che abbiano pregiudicato la sostenibilità dei risultati della Società o dei patrimoni gestiti.

Ciò posto, la SGR ha definito una soglia di identificazione del c.d. "Bonus Rilevante" pari ad 80.000 euro, al di sotto della quale gli importi sono liquidati immediatamente (up front) e interamente in contanti a condizione che la remunerazione variabile percepita sia pari o inferiore al 100% della retribuzione fissa.

³ In linea con le previsioni della Capogruppo Intesa Sanpaolo e quindi con le Disposizioni di Vigilanza bancarie, è stato definito a livello di Gruppo l'importo di remunerazione variabile considerato "particolarmente elevato".

Tale importo viene calcolato, come il minore tra:

- il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal rapporto pubblicato dall'EBA. Tale valore, secondo il report pubblicato dall'EBA con riferimento ai dati di dicembre 2017, è pari a 424.809€;
- 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo. Intesa Sanpaolo ha calcolato tale importo come media della remunerazione corrisposta ai dipendenti negli ultimi tre anni (2016, 2017 e 2018), che è pari a 420.333€.

In un'ottica di maggior prudenza quest'ultimo importo è arrotondato per difetto e, di conseguenza, si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€ per il triennio 2019-2021.

⁴ È fatto esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione (hedging strategies) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione descritti.

Con specifico riferimento alla categoria dei Gestori la definizione della remunerazione variabile avviene tenendo conto del profilo di rischio/rendimento dei diversi patrimoni gestiti al fine di orientare e premiare le migliori performance e al tempo stesso allineare i sistemi incentivanti agli interessi degli investitori/clienti. Tale sistema prevede un collegamento diretto con l'andamento degli OICR gestiti su un arco temporale pluriennale tale da considerare, con una specifica formula di ponderazione, le performance raggiunte fino a due anni precedenti l'anno solare di riferimento con i risultati degli altri obiettivi economico-finanziari e della valutazione qualitativa assegnata.

Nel quadro del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Intesa Sanpaolo è stato istituito il Premio Variabile di Risultato (di seguito PVR), destinato ai Professional. Il Premio Variabile di Risultato rientra nella fattispecie dei premi di produttività previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito ed è negoziato con le Organizzazioni Sindacali.

Il PVR ha sia una finalità distributivo-partecipativa, in quanto volto a premiare i dipendenti per il contributo fornito collettivamente al raggiungimento dei risultati dell'anno, sia una finalità incentivante, dato che, limitatamente a quanto concerne la cd. quota di eccellenza, è destinato a premiare in modo distintivo il merito e la performance di squadra.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche del PVR.

STEP	FINALITA'	MECCANISMO	
POOL	Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	Gate e Funding	<ul style="list-style-type: none"> il PVR pool si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità del Gruppo sono soddisfatte (vedi par. 5.7.1) il PVR è finanziato dal bonus pool di Gruppo tramite un meccanismo che prevede l'incremento progressivo delle risorse finanziarie a servizio del PRV fino ad un massimo predefinito (cap) se il Risultato Corrente Lordo di Gruppo supera la Soglia di accesso (vedi par. 5.7.2)
			<ul style="list-style-type: none"> indipendente dall'inquadramento, dal ruolo professionale ricoperto e dalla seniority maturata volto a premiare tutti i dipendenti del Gruppo per il contributo fornito a livello collettivo al raggiungimento dei risultati annuali nonché sostenere, in logica anche di equità interna, le retribuzioni più basse
ALLOCATION	Distributiva	PREMIO BASE	<ul style="list-style-type: none"> differenziato per seniority e filiera professionale volto a valorizzare lo specifico contributo ai risultati di Gruppo in funzione della professionalità agita
	Partecipativa	PREMIO AGGIUNTIVO	Tale premio è funzione del grado di performance raggiunto ed è assegnato a discrezione del Responsabile Diretto, con priorità per i livelli più elevati della valutazione professionale, nei limiti del bonus pool assegnato, avendo riguardo anche al principio di equità interna
	Incentivante	PREMIO DI ECCELLENZA	La mancata verifica delle condizioni di accesso individuale comporta la non corresponsione del bonus e ne annulla la liquidazione (vedi par. 5.7.5)
PAY-OUT	Correzione dei comportamenti/ monitoraggio degli effetti delle azioni commerciali nel tempo	Condizioni di accesso individuali	Restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (vedi par. 5.7.7)
		Claw-back	

Per quanto riguarda la definizione di piani di incentivazione a lungo termine, il Gruppo Intesa Sanpaolo continua a ricercare modalità innovative di motivazione e fidelizzazione delle proprie

risorse, il cui coinvolgimento e la cui valorizzazione, a tutti i livelli dell'organizzazione, costituiscono fattori chiave ed abilitanti per il conseguimento dei risultati.

In coerenza con i principi di inclusività e coesione, il Gruppo ritiene che la partecipazione azionaria favorisca l'identificazione (ownership), l'allineamento agli obiettivi di medio/lungo periodo e costituisca una forma auspicabile di condivisione del valore creato nel tempo.

Tutto ciò ha assunto particolare rilevanza con il lancio del Piano d'Impresa 2018-2021, la realizzazione del quale presuppone l'ingaggio e l'attivazione delle energie di tutte le persone che lavorano nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

Con riferimento alla popolazione dei Risk Taker, che hanno un impatto diretto sui risultati del Gruppo, si è deciso di adottare uno strumento esplicitamente connesso al raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa e che abbia un profilo di rischio/rendimento adeguato al ruolo ricoperto e ai livelli di ambizione e sfida del nuovo Business Plan. Sulla base di questi razionali è stato formulato un Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su condizioni di performance e che utilizza un veicolo opzionario denominato POP (Performance-based Option Plan).

Per converso, il Gruppo ha ritenuto che un Piano di Retention in sostanziale continuità con il LECOIP 2014-2017 sia adatto a sostenere la motivazione dei Risk Taker Aziendali, del Middle Management e del restante personale, con lo scopo di proseguire nell'opera di rafforzamento dell'identificazione e dello spirito di appartenenza, in coerenza con la cultura organizzativa inclusiva del Gruppo. Alla luce di queste considerazioni è stato strutturato un Piano di Retention dedicato ai Risk Taker Aziendali, al Middle Management (non ricompreso nel Piano POP) e al restante personale denominato "LECOIP 2.0" che fa leva sulle attuali condizioni di mercato e valorizza l'esperienza maturata.

Relativamente alle indennità di fine rapporto (C.d. Severance Pay), la SGR applica quanto definito a livello di Gruppo Intesa Sanpaolo. Al riguardo, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo in conformità alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni del Contratto Nazionale Collettivo del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, ove prevista, costituiscono la c.d. "severance" o "Golden Parachute".

Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

I principi per la definizione di tali compensi nel Gruppo Intesa Sanpaolo, ispirati ai criteri della correlazione della severance pay alla performance continuativa fornita nel tempo e del contenimento del potenziale contenzioso, sono:

- salvaguardia del livello di solidità patrimoniale richiesto dalla Regolamentazione;
- "no reward for failure";
- irreprendibilità dei comportamenti individuali (consistenza con la logica di assenza di compliance breach).
- allineamento con le best practices internazionali e locali.

Deleghe di Gestione di OICR

In caso di delega dell'attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio di OICR, la Compliance della SGR verifica che:

- a) il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili alla SGR ai sensi del Regolamento;
- b) il contratto di conferimento dell'incarico contenga clausole tali da evitare possibili elusioni della normativa.

Informativa

L'informativa sulla remunerazione del personale della SGR è riportata all'interno della relazione di gestione degli OICVM e dei FIA e viene fornita all'Assemblea di Fideuram Investimenti SGR S.p.A. congiuntamente con le altre informazioni richieste con riferimento all'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della SGR del 2019.

Il Prospetto informativo degli OICR gestiti prevede informazioni aggiornate nelle Politiche o sul sito dove tali informazioni sono pubblicate.

La sintesi delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della SGR e i relativi aggiornamenti sono pubblicati sulla intranet aziendale al fine di renderla accessibile a dipendenti della Società.

Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR, degli OICR e delle gestioni di portafoglio di Fideuram Investimenti SGR S.p.A.

Le presenti Politiche prevedono che i sistemi di remunerazione e incentivazione vengano definiti ed applicati secondo una logica di proporzionalità correlata al ruolo, al contributo e all'impatto del personale sul profilo di rischio di Fideuram Investimenti SGR S.p.A..

I criteri da utilizzare al fine di valutare se le attività professionali del personale abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società devono:

- basarsi su una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.);
- tener conto dell'organizzazione interna della SGR, delle caratteristiche, delle dimensioni, della natura, portata e complessità delle attività svolte, nonché del numero e della dimensione degli OICR e delle gestioni di portafoglio;
- tener conto degli esiti del processo per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Intesa Sanpaolo, svolto a livello di Gruppo.

L'individuazione del Personale più Rilevante è effettuata in linea con i principi contenuti nel Regolamento.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile del processo di individuazione del personale che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR e dei patrimoni gestiti.

Il Comitato per la Remunerazione supporta il Consiglio di Amministrazione nei compiti concernenti l'individuazione del personale che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR e dei patrimoni gestiti, in linea con il ruolo e le responsabilità generali di tale Comitato in materia di Politiche di remunerazione e incentivazione.

La Direzione Risorse Umane ha un ruolo propositivo nella definizione dei criteri e del Personale Rilevante, supportata dalla Funzione Risk Management e dalla Funzione Compliance & AML.

La Funzione Internal Audit riscontra anche la corretta attuazione del processo per l'individuazione del Personale Rilevante e la rispondenza alla normativa prevista in materia.

I criteri per l'individuazione del personale che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società ed il relativo elenco sono aggiornati con cadenza annuale, preventivamente alla predisposizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Società. L'aggiornamento del Personale Rilevante invece viene effettuato almeno una volta all'anno e comunque anche in corso d'anno, a fronte di eventuali modifiche alla struttura organizzativa della SGR o alla normativa di riferimento.