

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Versione del documento

Codice	GS_P . IV _Politiche e Prassi di Remunerazioni e Incentivazione
Processo	Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione
Area	Governo Societario
Versione	03
Stato	Approvata
Data pubblicazione	28/02/2018/01/2017
Data ultimo aggiornamento	27/02/2018
Visto della Funzione di Compliance	
Approvato da	Delibera CDA del 27/02/2018 Assemblea del 27/04/2018
Validità dal	28/02/2018

Storia delle modifiche del documento

Versione	Data	Autore	Descrizione Modifiche
01	21/12/2016	Amministratore Delegato	
02	28/02/2017	Amministratore Delegato	Specificità di sistemi incentivanti Parte fissa e parte variabile
03	27/02/2018	Amministratore Delegato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recepimento degli indirizzi in tema di remunerazione del personale adottate a livello di gruppo 2. Aggiornamento elenco personale rilevante 3. Aggiornamento Schede individuali soggetti rilevanti 4. Aggiornamento Scheda analisi rischiosità

Sommario

1. Premessa	3
1.1. Obiettivo della policy	3
1.2. Normativa di riferimento	3
1.3. Entrata in vigore e aggiornamenti	3
2. Definizioni	4
3. Ruoli e responsabilità	5
3.1. Assemblea dei soci	5
3.2. Consiglio di Amministrazione.....	5
3.3. Funzioni aziendali di controllo	5
3.3.1. Funzione di Compliance	5
3.3.2. Funzione di controllo del rischio (Risk Management)	5
3.3.3. Internal Audit	6
4. Identificazione del personale più rilevante.....	6
5. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione	8
5.1. Principi generali e principio di Proporzionalità.....	8
5.1.1. Principi generali	8
5.1.2. Principio di Proporzionalità.....	8
5.1.3 Struttura della componente variabile.....	9
5.1.4. Specificità di sistemi incentivanti a beneficio del personale ricompreso nel “personale più rilevante”	9
5.1.5 Meccanismi di claw back.....	10
5.2. La remunerazione degli Organi Sociali.....	10
5.2.1. Consiglieri non esecutivi	10
5.2.2. Consiglieri esecutivi.....	10
5.2.3. Collegio Sindacale	10
5.3. La remunerazione del personale dipendente	11
5.3.1. Principi generali	11
5.3.2. Parte fissa della retribuzione	11
5.3.3. Parte variabile della remunerazione.....	11
5.4. La remunerazione dei Collaboratori	12
5.5 Remunerazione delle Funzioni di Controllo.....	12
6. Informativa.....	13

1. Premessa

1.1. Obiettivo della policy

La Policy "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (di seguito anche "Policy") ha lo scopo di disciplinare le politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, nel rispetto della normativa vigente, coerentemente con le caratteristiche e la dimensione di Soprarno SGR S.p.a. (di seguito anche "Società" o "SGR") e dei prodotti gestiti e la complessità dell'organizzazione interna.

La Policy recepisce inoltre le linee di indirizzo in tema di remunerazione del personale necessari a garantire la coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate a livello di gruppo.

La Policy definisce:

- la governance del sistema di remunerazione: ruoli e responsabilità;
- il sistema di classificazione dei soggetti aziendali per l'individuazione del c.d. "personale più rilevante";
- la struttura del sistema di remunerazione;
- i flussi informativi interni ed esterni.

1.2. Normativa di riferimento

- TUF (art. 6, comma 2-bis, lettera a);
- Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio, adottato dalla Banca d'Italia e dalla Consob (di seguito Regolamento Congiunto) (Parte 5, Titolo III e Allegato 2);
- UCITS V;
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD – Esma/2016/411 del 31 marzo 2016)

1.3. Entrata in vigore e aggiornamenti

La Policy è approvata dall'Assemblea annuale dei Soci che si svolge nel mese di Aprile ed ha efficacia retroattiva a partire dal 1 gennaio dell'anno in corso

Il CdA della SGR elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Policy ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata. Le dimensioni della società ed il numero limitato dei soggetti cui la politica si attua ha come conseguenza l'attribuzione delle responsabilità al CdA, sentiti i consiglieri indipendenti.

2. Definizioni

- **Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione:** il Consiglio di Amministrazione o CdA.
- **Organo con funzione di controllo:** il Collegio Sindacale o CS.
- **Organi sociali:** il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
- **Funzioni aziendali di controllo:** Internal Audit, Compliance e Controllo Rischi.
- **Personale:** i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della SGR.
- **Personale più rilevante:** le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o dei Fondi.
- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dalla società al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni della SGR o dei Fondi gestiti – o beni in natura (*fringe benefits*),
- **Remunerazione variabile:** ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* dei prodotti gestiti, comunque misurata (es. risultati dei Fondi gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), o dall'andamento generale economico della SGR.
- E' escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro. Dalla nozione di remunerazione variabile sono 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 dei rischi. Il ricorso alla remunerazione variabile è volto a garantire un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali.
- Ogni altra forma di remunerazione che la Società intenda corrispondere al proprio personale, direttamente o indirettamente non compresa nelle precedenti definizioni, deve essere preventivamente vagliata dal Cda e sottoposta ad approvazione dell'Assemblea.

3. Ruoli e responsabilità

3.1. Assemblea dei soci

L'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva: (i) le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; (ii) eventuali piani basati su strumenti finanziari (es. *stock-option*), (iii) l'eventuale concessione di golden parachute.

L'approvazione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione, è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi nonché ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

All'Assemblea è assicurata un'informativa annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (cd. informativa *ex post*).

3.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Policy ed è responsabile della sua concreta attuazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi retributivi siano coerenti con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni, assicurando che detti sistemi siano tali da non accrescere i rischi dei portafogli gestiti e conseguentemente dell'azienda oltre i limiti previsti.

La Società poiché sotto soglia dimensionale, di complessità ridotta e con limitato numero di personale coinvolto, non istituisce il comitato remunerazioni (Cfr. Allegato 2 Regolamento Congiunto) e il Cda svolge direttamente le funzioni previste, ove necessario, per il detto comitato.

3.3. Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali competenti, in particolare il Comitato Controlli Interni, è coinvolto nel processo di controllo delle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

3.3.1. Funzione di Compliance

La Funzione di Compliance effettua un'azione di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione, così come per tutte le attività aziendali, per assicurarne la conformità e la rispondenza al quadro normativo.

3.3.2. Funzione di controllo del rischio (Risk Management)

La Funzione di controllo del rischio (*Risk Management*) fornisce i parametri necessari al calcolo dei meccanismi di incentivazione.

3.3.3. Internal Audit

La Funzione di Internal Audit verifica, tra l'altro, con cadenza almeno annuale, la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate dalle funzioni di controllo e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali misure correttive. Il Consiglio di Amministrazione ne valuta la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza competenti.

Gli esiti delle verifiche sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

4. Identificazione del personale più rilevante

L'identificazione del "personale più rilevante" è tesa ad individuare le categorie di persone le cui attività professionali – tenuto conto anche dei poteri e delle responsabilità conferiti – hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SGR e dei prodotti gestiti.

In base alla normativa, si considerano "personale più rilevante", salvo prova contraria da parte della SGR, i seguenti soggetti:

- i) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione della SGR quali: gli amministratori, l'amministratore delegato;
- ii) direttore generale e responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali (es. gestione), nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- iii) personale delle funzioni aziendali di controllo;
- iv) altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per la SGR o per i prodotti gestiti ("altri *risk takers*"). Per individuare questi soggetti i criteri rilevanti sono: l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio per la SGR o per i prodotti gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale dei prodotti gestiti e della SGR nel suo complesso, le persone addette alle vendite, i singoli *gestori*.

Se l'attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o dei prodotti gestiti, è incluso nella categoria di "personale più rilevante":

- v) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie *sub ii)* e *iv)* sopra indicate.

La SGR identifica il "personale più rilevante" sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi descritti nella tabella di seguito riportata che indica il "personale più rilevante" nell'ambito della struttura organizzativa della SGR.

CRITERI QUALITATIVI DEFINITI DAL REGOLAMENTO CONGIUNTO	APPLICAZIONE IN SOPRARNO SGR S.p.a.
i) Membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato.	Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato.
ii) I responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, marketing) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, rilevanti per l'assunzione di rischio.	Responsabile Investimenti Responsabile Operations
iii) Personale delle funzioni aziendali di controllo.	Responsabile funzione Compliance e Controllo Rischi
iv) Altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per il gestore o per i prodotti gestiti ("altri risk takers"). Per individuare questi soggetti i gestori fissano idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio per il gestore o per i prodotti gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale dei prodotti gestiti e del gestore nel suo complesso.	nessuno
v) Qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate.	nessuno
vi) Altri soggetti che la Capogruppo indichi come "Personale più rilevante" all'interno del gruppo bancario	

Nel caso in cui vengano individuati nuovi soggetti che concretamente possono assumere rischi in modo significativo per la SGR o per i prodotti gestiti (c.d. "Risk Takers"), ascrivibili alla fascia retributiva delle categorie sub iv) sopra indicata, la SGR predispone una relazione da sottoporre all'attenzione del CdA. L'iniziativa può essere dell'AD o delle funzioni aziendali di controllo.

5. La struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione

5.1. Principi generali e principio di Proporzionalità

5.1.1. Principi generali

Le politiche di remunerazione ed incentivazione della SGR sono definite con l'obiettivo di una sana ed efficiente gestione dell'impresa e dei rischi ad essa connessi. Sono inoltre ispirate ad un principio di coerenza con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della SGR e dei prodotti gestiti.

La remunerazione fissa del personale – ivi compresa quella del personale più rilevante e delle funzioni aziendali di controllo – è di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso al ruolo.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle diverse categorie di personale. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti. Nel caso di Soprarno SGR la componente fissa è necessariamente contenuta ed in linea con la fase di sviluppo aziendale.

In ogni caso, è fissato per la retribuzione annua lorda di ciascun dipendente/ collaboratore (identificato ai sensi del paragrafo 4) un limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto alla componente fissa secondo quanto definito , pari a 1 volta la remunerazione base.

Tale limite è elevabile a 2 volte con autorizzazione della assemblea degli azionisti.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

5.1.2. Principio di Proporzionalità

In applicazione del Principio di Proporzionalità, le politiche di remunerazione e incentivazione di Soprarno SGR sono adeguate alla limitata complessità operativa ed organizzativa. Conseguentemente, in applicazione del criterio di Proporzionalità, valutata la coerenza con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia della SGR e dei prodotti che essa gestisce, la SGR non applicherà, per tutti gli incentivi inferiori al 100 % della retribuzione base, le seguenti disposizioni previste dal Allegato 2 al Regolamento Congiunto :

- I. Paragrafo 6.2, punto 3) attinente il riconoscimento di una quota pari ad almeno il 50% della retribuzione variabile in quote dei fondi gestiti, azioni o altri strumenti di capitale;
- II. Paragrafo 6.2, punto 4), inerente il differimento nel tempo di una quota almeno pari al 40% della retribuzione variabile;

Per le retribuzioni variabili superiori al 100 % della retribuzione base, il 40 % verrà erogato sotto forma di una selezione dei fondi della società, deciso dal beneficiario, da detenere per almeno 36 mesi.

L'erogazione avverrà al netto delle imposte riferite a tale componente.

5.1.3 Struttura della componente variabile

L'attivazione dei sistemi di incentivazione per tutti i segmenti di personale è in ogni caso connessa al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché connessa al raggiungimento di determinati livelli di redditività aziendale.

Gli Indicatori Societari sono definiti da apposita delibera del CdA, e connessi alla programmazione aziendale. L'eventuale mancato raggiungimento degli Indicatori Societari comporta la attivazione delle condizioni di riduzione dei Bonus. Il CdA stabilisce le formule di applicazione dei bonus per ciascun singolo percettore ("Rilevante").

La remunerazione variabile "garantita" è eccezionale e accordata solo in caso di assunzione di nuovo personale, limitatamente al primo anno d'impiego, e solo al fine di compensare eventuali bonus in corso di maturazione.

Retribuzioni legate alla permanenza del personale (es. *retention bonus*), anche se non collegate a obiettivi di *performance* del gestore e dei prodotti gestiti, sono considerate forme di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad esse applicabili.

5.1.4. Specificità di sistemi incentivanti a beneficio del personale ricompreso nel "personale più rilevante".

Facendo seguito a quanto riportato nel paragrafo 5.1.2 (Principio di Proporzionalità), la SGR ha valutato, data la circoscritta complessità operativa ed organizzativa della Società, di non applicare le disposizioni in materia di:

- riconoscimento di una quota della retribuzione variabile in strumenti finanziari, salvo quanto descritto al Par. 5.1.2
- differimento nel tempo della retribuzione variabile a tutto il personale rilevante salvo quanto descritto al Par. 5.1.2

I Bonus saranno connessi, secondo quanto previsto dalle schede individuali di competenza del CdA:

- alla redditività aziendale, rapportata a quella prevista a Budget, con moltiplicatori in un range previsto da 0,8 a 1,2, e cioè non maggiore di 1,2 e non minore di 0,8.
- al raggiungimento di un risultato economico aziendale annuale non inferiore al pareggio di bilancio con l'eccezione di quanto previsto per il CIO.

Per gli obiettivi derivanti dalla gestione dei fondi e delle Gestioni patrimoniali verrà applicato un moltiplicatore inversamente proporzionale alla rischiosità prevista e storica dei prodotti in un range compreso tra 0,8 e 1,2. La rischiosità è prevista dalla funzione Controllo Rischi di Portafoglio, tenuto conto dei risultati storici e dei documenti di offerta dei prodotti gestiti.

- ad altri elementi economici rilevanti per costi e ricavi di Soprarno (ad esempio andamento Costi, Vendite ecc.).

Una componente Bonus pari a +/- 10 % deriva da valutazioni discrezionali e dettagliate a ciascun percettore. Il livello di accesso al Bonus è stabilito come segue:

- Capo Azienda (CEO) Utile aziendale minimo netto Euro 250.000,00 al netto degli effetti derivanti da combinazioni aziendali e connesse valutazioni/ammortamenti delle attività immateriali.
- Responsabile Area Investimenti (CIO): per la quota riferita agli utili aziendali come per CEO; per la quota riferita alle performance degli investimenti riduzione del 50 % se il risultato aziendale è inferiore al pareggio.
- Responsabile Area Operations : Come CEO.

Il CDA stabilisce le regole di erogazione dei Bonus ed i relativi livelli di accesso per altri percettori che dovessero essere ritenuti risk takers rilevanti, ai sensi della presente Policy.

5.1.5 Meccanismi di claw back

Sono soggette a potenziale claw back le remunerazioni variabili riconosciute e/o pagate (negli ultimi 3 anni) ai soggetti per i quali siano accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR.

In tali casi sarà il Consiglio di Amministrazione che, valutata la gravità del comportamento, delibererà in merito alla quota parte di tali remunerazioni da assoggettare alla clausola di restituzione.

5.2. La remunerazione degli Organi Sociali

Il trattamento economico degli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche, è stabilito dall'Assemblea.

5.2.1. Consiglieri non esecutivi

La remunerazione dei Consiglieri non esecutivi è esclusivamente fissa. Il Cda può istituire comitati consiliari, remunerati secondo quanto previsto dall'Assemblea.

5.2.2. Consiglieri esecutivi

Per i Consiglieri esecutivi, in merito al funzionamento del sistema premiante e incentivante, si applicano le condizioni di attivazione e i criteri generali definiti nel paragrafo 5., comprese le regole indicate al paragrafo 5.1.4 che regola il sistema di incentivazione per il "personale più rilevante".

- È inoltre riconosciuta la disponibilità di un'auto in uso promiscuo privato/aziendale ai consiglieri esecutivi/dipendenti.

5.2.3. Collegio Sindacale

I Sindaci sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea e non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

5.3. La remunerazione del personale dipendente

5.3.1. Principi generali

Le retribuzioni corrisposte al personale dipendente della SGR sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito.

La remunerazione del personale dipendente prevede una componente fissa, che include anche eventuali benefit e, potenzialmente, una componente variabile. Tra queste due componenti (fissa e variabile) vi è una rigorosa distinzione.

Con riferimento ai dipendenti, l'indirizzo seguito dalla SGR è quello di affiancare alla componente fissa della retribuzione una parte variabile mediante l'istituzione di sistemi di incentivazione correlati al raggiungimento di obiettivi aziendali, avuto riguardo anche al perseguimento del miglior interesse dei clienti.

I criteri di remunerazione del personale dipendente che partecipa alle funzioni aziendali di controllo sono tali da non comprometterne l'obiettività.

Non rientrano nelle attuali politiche aziendali l'introduzione dell'istituto contrattuale denominato Golden Parachute e la previsione di benefici pensionistici discrezionali.

5.3.2. Parte fissa della retribuzione

La parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di incarichi ad elevata responsabilità di carattere continuativo).
- sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Ai dipendenti viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese documentate sostenute nell'esercizio della propria attività e la concessione, in comodato d'uso, di un telefono cellulare completo di abbonamento ove richiesto in virtù delle mansioni assegnate.

5.3.3. Parte variabile della remunerazione

La retribuzione variabile, è finalizzata al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità/ effettività dei risultati.

5.4. La remunerazione dei Collaboratori

Il trattamento economico riconosciuto ai Collaboratori, ove presenti, è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società ed è in ogni caso parametrato a onorari e remunerazioni di mercato.

5.5 Remunerazione delle Funzioni di Controllo

La retribuzione dei responsabili delle Funzioni di Controllo è esclusivamente fissa e di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto, tenuto conto dei necessari requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza.

Con le limitazioni previste dalla normativa, i responsabili delle funzioni sopra indicate potranno ricevere bonus "una tantum", deliberati dal Consiglio di Amministrazione in relazione a particolari meriti e/o obiettivi di sostenibilità aziendale comunque non riconducibili a risultati economici.

6. Informativa

Il personale della SGR ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori nella relazione di gestione del fondo, ai criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione.

Le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nella Nota Integrativa al Bilancio di esercizio.

Ai fini di dare un'adeguata informativa al personale circa i criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione, è prevista, la consegna della presente Policy a ciascun beneficiario.

Il responsabile a fine esercizio elabora i risultati raggiunti dal dipendente sulla base dei parametri definiti dal Cda, identifica la sintesi del giudizio qualitativo e condivide il risultato singolarmente.

Qualora il valore complessivo che risulti dall'analisi qualitativa sia inferiore ad "adeguato", il dipendente avrà le decurtazioni previste dal sistema incentivante e potrà essere escluso dal sistema incentivante dell'anno successivo.

Al Consiglio di Amministrazione spetta effettuare le valutazioni dell'Amministratore Delegato.

All'Amministratore Delegato spetta effettuare le valutazioni dei Responsabili di Area.

Ai Responsabili di Area spetta effettuare la valutazione dei rispettivi collaboratori.

Ciascun target commisurato alla remunerazione lorda di ciascun beneficiario identifica il valore massimo della remunerazione variabile potenzialmente percepibile da ciascun beneficiario (target value).