

Criteri di distribuzione dei premi al personale e ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti annualmente

(art. 20 del d.lgs. 33/2013; ANAC, Delibera n. 8 del 17 giugno 2015)

In linea con quanto previsto dall'art. 36 del *Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio*¹ la Società ha approvato la *Politica di remunerazione e incentivazione*, in vigore dal 1 gennaio 2016, che disciplina in particolare la *governance* della Società in tema di remunerazione nonché la struttura della remunerazione.

Con riguardo a quest'ultima, per il "personale più rilevante" - individuato nei membri del Consiglio di Amministrazione, altri soggetti appartenenti al vertice aziendale (Responsabile Amministrazione, Pianificazione e Controllo e Responsabile Affari Legali e Societari) e nelle funzioni di Controllo - è stato previsto che:

- l'attivazione del sistema incentivante sia subordinata alla verifica di condizioni di sostenibilità in termini di redditività della Società ovvero il raggiungimento di un risultato minimo (inteso come l'equilibrio economico-finanziario comprensivo dell'eventuale ammontare complessivo di remunerazione variabile da erogare ai destinatari) al di sotto del quale la componente variabile non viene corrisposta;
- la componente variabile sia prevista, oltre che per gli esponenti esecutivi degli organi aziendali (Presidente e Amministratore Delegato), per i dirigenti della Società. Per essi la Società ha previsto un tetto massimo alla componente variabile, definito nell'ambito del livello massimo stabilito per l'Amministratore Delegato;
- la componente variabile maturata in funzione dei risultati raggiunti venga erogata interamente a seguito della delibera di approvazione del progetto di bilancio in funzione dei risultati della SGR e dei fondi gestiti e delle prestazioni fornite dai singoli soggetti. Con riferimento al personale delle Funzioni di Controllo si precisa che il sistema di *performance* non sarà collegato a obiettivi economico finanziari così da preservarne l'autonomia di giudizio e minimizzare l'insorgere di potenziali situazioni di conflitto di interesse;

¹ L'art. 36 del *Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio*, adottato con Provvedimento della Banca d'Italia e della Consob del 29 ottobre 2007 – di seguito, il "Regolamento Congiunto", come da ultimo modificato in occasione del recepimento della direttiva (c.d. AIFM) in materia di fondi alternativi – richiede che anche le SGR che gestiscono fondi immobiliari applichino politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione che "... riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi e che non incoraggiano un'assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio, il regolamento ... dei FIA gestiti. La politica di remunerazione e incentivazione è altresì coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore e dei fondi gestiti". Tali politiche e prassi, ai sensi del successivo art. 38, devono essere coerenti con le caratteristiche della SGR medesima, la dimensione della stessa e dei fondi gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle attività svolte.

A tal fine, secondo quanto disposto dall'art. 37 del medesimo Regolamento Congiunto, il Consiglio di Amministrazione deve elaborare e riesaminare, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della corretta attuazione della stessa.

La medesima politica deve essere approvata dall'Assemblea degli Azionisti; in considerazione di ciò è richiesto che lo Statuto preveda che l'Assemblea Ordinaria approvi le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale e i piani basati su strumenti finanziari.

- venga attivato un sistema di *performance management* al fine di prevedere la declinazione a inizio anno di obiettivi economico-finanziari, di gestione dei rischi e qualitativi. Tale componente si esplica mediante l'assegnazione di un variabile in considerazione dei risultati raggiunti dalla Società o dei FIA gestiti e sulla base della valutazione delle *performance* individuali. Più in dettaglio, il valore della parte variabile viene ripartito sia sulla base di criteri generali (obiettivi condivisi) - laddove applicabile - sia di parametri individuali (obiettivi specifici) entrambi individuati in una "scheda obiettivo";
- l'ammontare complessivo della remunerazione totale per gli esponenti esecutivi degli organi aziendali, sia definito in misura massima in relazione alle caratteristiche della Società coerentemente con quanto stabilito all'interno del c.d. Decreto Fasce; il bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile sia definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Retribuzioni;
- fatto salvo quanto descritto per le categorie sopra riportate, non siano previsti sistemi incentivanti per il restante personale della Società; tuttavia, in presenza di una disponibilità nell'ambito dell'ammontare di remunerazione variabile (c.d. *bonus pool*), il Consiglio di Amministrazione, può deliberare l'assegnazione di premi Una Tantum al fine di premiare l'impegno profuso in virtù di risultati oggettivi ed eccezionali su cui è dimostrabile il contributo prevalente di un singolo soggetto in termini di crescita della Società (ad es., apporti, investimenti, etc. non previsti nei documenti di budget). In particolare, l'assegnazione di premi Una Tantum avviene solo nell'ambito delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile alla SGR e, come detto, sulla base di criteri oggettivi e non discrezionali.

Per quanto riguarda gli anni precedenti il 2016, a favore di alcuni dipendenti ritenuti in grado di contribuire alla creazione di valore per la Società è stato previsto il riconoscimento di una quota variabile della retribuzione sulla base delle competenze professionali e dei ruoli assegnati.

In via generale, al personale rientrante nel sistema premiante sono stati assegnati nel corso del 2015 obiettivi individuali, con un peso non superiore al 70% della quota variabile, e obiettivi riferiti ai comportamenti organizzativi, con un peso non superiore al 30% della quota variabile.

Inoltre, sempre con riferimento al 2015, una quota parte della retribuzione variabile è stata legata al risultato di bilancio della Società. Detto obiettivo non è stato assegnato al responsabile della funzione di Revisione Interna, in linea con quanto previsto dalla normativa di settore.