

**SINTESI DELLA POLICY DI REMUNERAZIONE  
E DI INCENTIVAZIONE DI AMBER CAPITAL SGR S.P.A.  
(ANNO 2023)**

Il presente documento ha l'obiettivo di fornire una descrizione, in forma sintetica, della politica in materia di remunerazione e incentivazione (anche la "**Policy**") adottata da Amber Capital SGR S.p.A. (di seguito anche "**Amber**" o la "**SGR**") in conformità e in applicazione della normativa vigente in materia di remunerazione di cui, da ultimo, il Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019, modificato in data 23 dicembre 2022 (di seguito il "**Regolamento**") e tenuto anche conto degli orientamenti elaborati in materia in sede sia nazionale che europea<sup>1</sup>.

La Policy raccoglie, in modo organico e strutturato, i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione relativo a tutto il personale di Amber, i ruoli e le responsabilità degli organi e delle strutture preposti alla sua elaborazione, approvazione e applicazione, nonché i relativi macro processi.

Il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR viene aggiornato con cadenza almeno annuale.

La Policy si ispira ai seguenti principi:

- Trasparenza: attraverso il presente documento le informazioni sulle remunerazioni sono condivise con gli azionisti e i dipendenti.
- Equità e Meritocrazia e Neutralità: le remunerazioni individuali sono coerenti con il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, e sono anche basate sull'effettivo contributo ai risultati del singolo come riconosciuti dall'organo aziendale competente sulla base di indicatori di performance specifici, con il supporto delle funzioni di controllo nei termini e secondo le modalità di cui si dirà infra. Le remunerazioni individuali sono inoltre neutrali rispetto al genere e a ogni altra diversità, così da garantire uguaglianza retributiva a parità di ruolo. Vengono disincentivate condotte che possano indurre a disparità di trattamento secondo il genere e altre diversità, eccessive esposizioni a rischi reputazionali, o violazioni normative e conflitti d'interesse che potrebbero portare il personale più rilevante a privilegiare i propri interessi.
- Allineamento degli interessi nel medio-lungo termine: l'obiettivo della Policy è di definire un sistema di remunerazione coerente con gli obiettivi aziendali, con l'assetto di governo societario e dei controlli interni, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie aziendali di breve, medio-lungo periodo.
- Stabilità della SGR: il sistema di remunerazione è definito in modo tale da non esporre la Società a rischi finanziari od operativi inopportuni, nonché a garantire la corretta gestione dei rischi di sostenibilità come normativamente definiti<sup>2</sup> e deve altresì essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria e alla capacità di raggiungere o mantenere un livello di patrimonializzazione e di liquidità adeguato ai rischi assunti.
- Competitività e buon governo aziendale: il sistema di remunerazione deve anche consentire di mantenere e attrarre personale rilevante con professionalità e capacità adeguate al ruolo ricoperto e alle esigenze aziendali.

---

<sup>1</sup> Ci si riferisce in particolare alle Linee guida ESMA n. 232/2013 del 3 luglio 2013 e n. 579/2016 del 14 ottobre 2016 (Orientamenti AIFMD), alle Linee Guida ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 (Orientamenti UCITS e AIFMD), alla comunicazione emanata dalla Banca d'Italia il 16 novembre 2020 nonché alla comunicazione di Banca d'Italia del 28 dicembre 2022.

<sup>2</sup> È rischio di sostenibilità ai sensi dell'articolo 2 del Regolamento (UE) 2019/2088 un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, qualora si verificasse, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento (il "**Rischio di Sostenibilità**").

## 1. GOVERNANCE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

L'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi fissi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva (i) la Policy a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del restante personale, (ii) i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari e (iii) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Compete infine all'Assemblea ordinaria deliberare in merito all'eventuale superamento del limite massimo del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa di cui alla Policy. Tale delibera viene assunta con riferimento alla remunerazione dell'esercizio sociale in fase di conclusione o appena conclusosi, comunque in tempo utile perché il Consiglio di Amministrazione ("CDA") possa deliberare in proposito, ed è adottata su proposta del CDA, col parere del consigliere indipendente. In ogni caso il superamento del limite massimo dovrà essere riconnesso a circostanze straordinarie e documentate.

All'Assemblea ordinaria è sottoposta, in occasione della riunione per l'approvazione del bilancio di esercizio, una relazione di informativa preparata dal CDA sulle modalità con cui sono state attuate le politiche predette nell'anno precedente (disaggregate per ruoli e funzioni) e sulla valenza della Policy per l'anno in corso. La relazione illustra anche le eventuali modifiche della Policy, che tengano conto delle ragioni, finalità e modalità di attuazione della Policy stessa, del controllo svolto sulla medesima, delle caratteristiche relative alla struttura dei compensi, della loro coerenza rispetto agli indirizzi e obiettivi definiti, della conformità alla normativa applicabile, delle eventuali modifiche rispetto ai sistemi già approvati e delle evoluzioni delle dinamiche retributive anche rispetto ai trend del settore, all'Assemblea ordinaria sono altresì sottoposti gli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni aziendali di controllo in materia, nonché le valutazioni svolte dal CDA circa la neutralità della Policy rispetto al genere.

Il CDA elabora, sottopone all'Assemblea per la relativa approvazione, mantiene e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Policy ed è responsabile anche della sua corretta attuazione.

Il CDA annualmente, nella seduta di approvazione della bozza del bilancio di esercizio di riferimento, entro i limiti del rapporto massimo tra la componente variabile e la componente fissa, delibera

- 1) sul raggiungimento degli obiettivi e/o sull'avveramento di tutte le condizioni previste per l'erogazione dei compensi del PPR;
- 2) sul Bonus Disponibile e la relativa allocazione per tutto il personale (Risk Takers e non), nonché sulla determinazione della componente variabile individuale (dei Risk Takers e non), sulla base della proposta dell'Amministratore Delegato (anche "l'AD") e con il parere del consigliere indipendente. La proposta dell'AD è previamente valutata dal consigliere indipendente, avvalendosi delle funzioni interne di controllo e, in particolare, del Risk Manager per quanto attiene alla valutazione dei profili di rendimento di tutti gli OICR in gestione secondo i parametri definiti al paragrafo 6.5 della Policy. Per quanto riguarda la retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato, questa è deliberata dal CDA, sentito il parere del consigliere indipendente e del Collegio Sindacale;
- 3) sugli obiettivi di performance aziendale e individuale di ogni PPR (in cui potranno essere inclusi anche obiettivi in termini di Rischi di Sostenibilità), da raggiungere ai fini del Bonus Disponibile;

- 4) sulla definizione di forme di remunerazione discrezionale e non ricorrente, attraverso erogazioni a tantum di bonus monetari di natura straordinaria, in favore dei Risk Takers, su proposta dell'AD e sentito il parere del consigliere indipendente, del Collegio Sindacale e delle funzioni di controllo.

Il CDA, inoltre, considerato che la SGR non ha istituito il comitato competente in materia di remunerazioni, con il contributo del consigliere indipendente e avvalendosi del supporto delle funzioni di controllo, inter alia:

- 1) definisce la Policy, verificando anche che la struttura remunerativa adottata sia coerente con quanto in proposito previsto dal piano strategico e dal budget;
- 2) nell'ambito della revisione annuale della Policy, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. Qualora emergano disparità significative, vengono adottate le opportune misure correttive più opportune;
- 3) accerta che la Policy sia coerente con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi, assetti di governo societario e di controllo interno, evitando, in particolare, che ricorrano conflitti di interesse fra gli obiettivi del personale e quelli della SGR e/o degli investitori.

Le funzioni di controllo sono coinvolte nel processo di definizione e aggiornamento della Policy e collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa della Policy adottata e il suo corretto funzionamento.

## 2. SOGGETTI DESTINATARI DELLA POLICY E IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

La Policy si applica a tutto il personale della Società, ossia a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai dipendenti e collaboratori (anche non dipendenti<sup>3 4</sup>) della SGR e, con gli opportuni adattamenti e specifiche, agli addetti delle reti distributive esterne di cui la Società si dovesse avvalere. Nell'ambito del personale della SGR rileva, ai fini dell'applicazione delle regole di incentivazione più stringenti (quali ad esempio le clausole di malus e di differimento), il "personale più rilevante" (cd. "Risk Takers" o "PPR"), ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o dell'OICR il quale viene identificato sulla base dei seguenti criteri:

1. previsioni regolamentari. Sono state identificate come rilevanti le categorie di personale richiamate espressamente dal Regolamento senza prevedere alcuna esclusione;
2. capacità dei singoli addetti di incidere sui rischi aziendali nonché sui rischi dei fondi gestiti. Sono state considerate le posizioni individuali sulla base di criteri di natura qualitativa (presidio dell'attività di business, deleghe operative, responsabilità gestorie o di controllo, posizione gerarchica, possibilità di generare profitti o di incidere sulla situazione patrimoniale della SGR e/o degli OICR, assunzione di rischi specifici). Con specifico riguardo al servizio di gestione, sono stati identificati come rilevanti i responsabili delle aree di gestione istituite all'interno della SGR e i singoli gestori cui è stata affidata la responsabilità diretta di prodotti,

---

<sup>3</sup> Rientrano nella categoria dei collaboratori i collaboratori abituali esterni, ossia coloro che non sono legati alla SGR da rapporto di lavoro subordinato, ma che forniscono la propria prestazione in maniera non sporadica o saltuaria e che fungono da completamento o supporto alle attività svolte dal personale dipendente in quanto posseggono specifiche competenze, necessarie per un periodo di tempo limitato ovvero nell'ambito di particolari progetti. I collaboratori esterni sono remunerati con un compenso determinato sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte o, ove ciò non sia possibile, sulla base dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. Non sono in ogni caso previsti incentivi per i collaboratori abituali esterni.

<sup>4</sup> Qualora l'attività svolta sia legata al rischio della SGR e/o dell'OICR e contribuisca alla performance dell'OICR.

ovvero gestori il cui operato concorre significativamente all'assunzione e/o mitigazione dei rischi dei portafogli della SGR

3. remunerazione. Sono stati considerati livelli remunerativi totali, in linea con quelli del personale di cui ai punti precedenti, in presenza di un'effettiva capacità del rimanente personale di incidere sui rischi del gestore.

Il processo di identificazione dei Risk Takers è oggetto di riesame almeno annuale, in occasione della periodica revisione della Policy da parte del CDA. La lista dei Risk Takers viene aggiornata nel corso dell'anno dal Direttore Generale, in considerazione dei parametri stabiliti, oltre che sulla base di nuove assunzioni o eventuali cambiamenti delle posizioni individuali.

### 3. LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Per remunerazione si intende ogni tipo di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, dalla SGR a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal proprio personale.

Le politiche di remunerazione sono concepite per essere neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a promuovere la piena parità tra i dipendenti. Garantiscono che, a parità di mansioni svolte e prescindere dal genere e da ogni altra forma di diversità, il personale venga retribuito basando i criteri di valutazione e di remunerazione esclusivamente sul ruolo, sul merito e sulle competenze professionali.

La remunerazione così intesa si suddivide in fissa e variabile e sono esclusi dalla nozione di remunerazione in generale i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano nella politica generale della SGR e non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

La remunerazione fissa comprende la retribuzione annua lorda (RAL), determinata sulla base del CCNL applicato, e i benefit standard, che non tengono conto dei risultati, comuni a tutti i dipendenti o diversificati a seconda dell'inquadramento o di specifiche esigenze (anche la **"Remunerazione Fissa"** o la **"Componente Fissa"**).

La remunerazione variabile ricomprende:

- i **"carried interests"** (parti di utile di un OICR percepite dal personale per la gestione dell'OICR stesso). La SGR ritiene che, con riguardo al carried interest, si possa derogare alle disposizioni sul differimento, di cui al Regolamento e alle specifiche previsioni di cui alla Policy in quanto (i) si tratta di una forma di incentivazione a lungo termine, strettamente correlata ai risultati dell'OICR, (ii) si tratta di un provento differito, connesso al ciclo di vita dell'OICR, (iii) sono previsti meccanismi di correzione ex post idonei a riflettere i livelli di performance dell'OICR al netto dei rischi effettivamente assunti e conseguiti, (iv) non ha alcun impatto sulla struttura patrimoniale e finanziaria della SGR e sulla liquidità ad essa necessaria per la sua operatività ordinaria;
- i **"benefici pensionistici discrezionali"** (che possono essere accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale);
- i **"golden parachute"** (compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica);
- i **"retention bonus"** (retribuzioni legate alla permanenza del personale anche se non collegati a obiettivi di performance) (anche la **"Remunerazione Variabile"** o la **"Componente Variabile"**),

mentre non sono in essa inclusi:

- i bonus garantiti (c.d. “welcome bonus”), comunque non correlati alla performance della SGR o dei fondi gestiti e/o commercializzati, corrisposti eccezionalmente una tantum unicamente in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. Tali bonus non sono sottoposti alla struttura della Remunerazione Variabile e non sono dunque assoggettati alle regole del differimento né concorrono alla determinazione del rapporto tra componente fissa e componente variabile del primo anno;
- i pagamenti o benefici marginali (complementari) che rientrano nell’ambito di una politica generale della SGR, pertanto non discrezionali e che non hanno effetti sul piano degli incentivi all’assunzione dei rischi;
- il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

È inoltre ammessa la possibilità di erogare ai Risk Takers forme di retribuzione considerate non standard, conformi alle disposizioni normative in materia tempo per tempo in vigore. Tali retribuzioni sono corrisposte in via eccezionale e non ricorrente, in denaro e sono di natura discrezionale (per esempio: premi una tantum, riconoscimenti speciali, etc.). Tali compensi sono limitati esclusivamente (i) a situazioni specifiche legate al lancio di progetti speciali, (ii) a situazioni in cui vi è stato un rilevante contributo alla crescita e allo sviluppo della SGR e degli OICR o in cui è stato svolto un ruolo strategico nella Società, nonché (iii) all’elevato rischio di dimissioni da parte di risorse chiave e strategiche.

I bonus una tantum sono considerati a tutti gli effetti Componenti Variabili, ma relativamente ad essi non trovano applicazione le regole del differimento di cui alla Policy.

La SGR può inoltre prevedere (i) per il personale che esclude i Risk Takers riconoscimenti connessi a risultati di breve periodo, attraverso bonus annuali (per il predetto personale il bonus annuale è rappresentato esclusivamente dal denaro) e/o (ii) per il personale che rientra nella categoria dei Risk Takers, anche riconoscimenti connessi a risultati conseguiti lungo un più esteso arco temporale anche nella forma di piani di incentivazione di medio/lungo termine (minimo tre anni e massimo cinque).

La Componente Variabile destinata al PPR è corrisposta in denaro e in strumenti finanziari, in parte nell’esercizio di competenza e in parte in quelli successivi, subordinandola alla verifica di specifiche condizioni di attribuzione indicate nella Policy. La parte differita eventualmente attribuita è soggetta alla maturazione di diritti che derivano in determinati periodi a determinate condizioni.

Le retribuzioni legate alla permanenza del personale sono considerate a tutti gli effetti componenti variabili e come tali soggetti alla Policy.

Relativamente alla politica pensionistica e di fine rapporto la SGR non riconosce benefici pensionistici discrezionali e a tutto il personale dipendente è riconosciuto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa in tema di rapporti di lavoro.

In considerazione di Componenti Variabili di importo contenuto, definite rispetto alle retribuzioni variabili storicamente distribuite dalla SGR, è prevista una soglia minima della Remunerazione Variabile al di sotto della quale non trovano applicazione il pagamento in quote di OICR e il meccanismo di differimento: per importi minori o uguali a Euro 80.000 lordi della RAL (cd. “**Soglia di Materialità**”), la SGR riconosce al Risk Taker un Bonus Individuale in denaro pagato up front (non differito), ferma restando in ogni caso qualsiasi modifica si dovesse rendere necessaria per preclusioni delle vigenti disposizioni normative. In caso di superamento della suddetta soglia, le regole di riconoscimento della Remunerazione Variabile, ivi incluso il

meccanismo di differimento, trovano applicazione con riferimento alla remunerazione variabile nella sua interezza e non solo alla parte al di sopra della soglia.

Con riguardo al PPR gli eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachute)<sup>5</sup> non possono in ogni caso essere superiori ad un massimo di 3 annualità, salvo quanto deliberato dall'Assemblea, tenendo tra l'altro conto della durata del rapporto di lavoro o della carica, delle motivazioni della cessazione, del ruolo e della posizione ricoperti dal Risk Taker, salva comunque la valutazione di ciascun singolo caso, e sono soggetti integralmente alla presente Policy<sup>6</sup>. Non sono considerati come golden parachute e, dunque, non sono soggetti alla relativa disciplina, i compensi pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (fusioni) o processi di ristrutturazione, purché rispettino le condizioni previste dalla normativa<sup>7</sup>.

Anche la partecipazione al carried interest concorre a definire il sistema di incentivazione di alcune figure chiave della Società, con la finalità di allineare i loro interessi a quelli degli investitori e promuovere la coesione del team di gestione. Il carried interest comporta la sottoscrizione di quote di OICR che danno il diritto di ricevere una percentuale definita del plusvalore realizzato dall'OICR stesso, subordinatamente al riconoscimento, a favore degli investitori dell'OICR, di un certo rendimento preferenziale. Le regole specifiche che riguardano il carried interest, oltre a quanto previsto a pagina 5, sono indicate nei regolamenti degli OICR di riferimento, in conformità alle linee guida ESMA.

È possibile per la SGR includere nei contratti individuali di lavoro patti di stabilità o retention bonus, in forza dei quali la Società e/o il PPR rinunciano a recedere dal rapporto di lavoro per un determinato periodo di tempo (che sarà definito in correlazione al singolo caso concreto) e la cui violazione potrà determinare il pagamento di una penale da parte del soggetto inadempiente a ristoro dei danni cagionati, fatta salva in ogni caso la possibilità di risolvere il contratto per giusta causa o per impossibilità, sopravvenuta in data antecedente la scadenza del patto medesimo. I retention bonus sono considerati a tutti gli effetti Componenti Variabili e come tali vi si applicano le disposizioni in materia di riconoscimento della Remunerazione Variabile.

Quanto al rapporto tra la Componente Variabile riguardo a quella Fissa, per tutto il personale, è previsto che la Remunerazione Variabile non possa superare:

- indicativamente il 100% della Remunerazione Fissa, per il personale che non rappresenta i Risk Takers;
- il 500% della Remunerazione Fissa, per il PPR.

---

<sup>5</sup> Rientrano tra i golden parachute il compenso corrisposto in base ad un patto di non concorrenza e l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge. Non rientra nei golden parachute l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge in quanto ha la stessa composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

<sup>6</sup> Sono pertanto collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti ovvero agli indicatori quali-quantitativi che riflettono i risultati effettivi e duraturi; sono corrisposti in parte in strumenti finanziari assoggettati alla politica di retention e suddivisi in una quota up front e una differita oltre che soggetti a tutti i meccanismi di correzione ex post.

<sup>7</sup> In particolare, non sono considerati golden parachute e perciò non sottoposti alla relativa disciplina:

a) i compensi pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedono clausole di claw-back, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore;

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

Compete all'Assemblea deliberare, su proposta del CDA, in merito al superamento del limite massimo del rapporto tra la Remunerazione Variabile e la Remunerazione Fissa per le diverse categorie indicate.

La Componente Variabile destinata al PPR è corrisposta in denaro e in strumenti finanziari (rappresentati da quote e/o azioni di OICR), in parte nell'esercizio di competenza e in parte in quelli successivi.

La SGR stabilisce per i Risk Takers, con riferimento alla Remunerazione Variabile (maturata), un piano di differimento, su base triennale:

- a) se il rapporto tra Remunerazione Variabile maturata e Remunerazione Fissa è inferiore o pari a 1:1, del 40%, a fronte del restante 60% non differito (c.d. "up front"),
- b) se il rapporto tra Remunerazione Variabile maturata e Remunerazione Fissa è superiore a 1:1, del 60%, a fronte del restante 40% non differito (c.d. "up front").

Il 50% della Componente Variabile della retribuzione dei Risk Takers, sia per la parte differita che per quella non differita, è composto da quote di OICR gestiti dalla SGR e ad essa si applica un periodo di mantenimento di un anno, inteso come il periodo in cui la remunerazione attribuita non può essere ceduta (c.d. "retention period").

La remunerazione variabile di tutto il personale e non solo dei risk takers, sia essa in contanti o in strumenti finanziari, può essere soggetta a meccanismi di correzione ex post di malus e claw back (ex post risk adjustment).

Le clausole di malus sono pattuizioni che consentono l'adeguamento della Remunerazione Variabile ai risultati della SGR e del singolo. Dette pattuizioni operano, durante il periodo di differimento e dunque prima del relativo pagamento, solo per la parte differita e possono portare alla riduzione e/o all'annullamento della Componente Variabile.

Le clausole di claw-back sono invece pattuizioni che consentono la restituzione della Remunerazione Variabile (dopo il suo stesso pagamento) e operano sia per i pagamenti up-front sia per i pagamenti differiti. In particolare, le clausole di claw-back coprono i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale e di compensi corrisposti in violazione delle norme e in generale dei casi richiamati dalla nota n. 24 dell'Allegato II del Regolamento.

I livelli di performance della SGR, degli OICR e della risorsa a cui ancorare i meccanismi di correzione, nonché le eventuali esigenze di rafforzamento patrimoniale societario ovvero le clausole di malus e di claw-back sono tra loro concorrenti e dunque operano anche quando uno solo di tali elementi è negativo (es: performance positive del gestore ma negative dell'OICR gestito o viceversa).

#### **4. OBBLIGHI DI INFORMATIVA**

Il CDA, quale organo aziendale competente, assicura, attraverso il Direttore Generale, fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, l'informativa prevista dall'Allegato 2 del Regolamento sia nei confronti degli investitori che del personale della SGR.

Gli investitori degli OICR hanno accesso alle informazioni ex lege previste nell'ambito delle relazioni di gestione degli OICR stessi.

Il personale della SGR ha accesso, oltre alle informazioni contenute nelle relazioni di gestione degli OICR, anche alla Policy, che è resa disponibile internamente attraverso la pubblicazione nell'intranet aziendale. In particolare, sono fornite al personale informazioni circa i criteri impiegati per determinare la remunerazione mentre non sono oggetto di informativa i dati quantitativi riservati della remunerazione del personale ed è reso trasparente il processo di definizione degli obiettivi inclusi nel piano di incentivazione con modalità che vengono definite a seconda della delibera assunta.