

PROPUESTA A LA JUNTA DE ACCIONISTAS CUYO OBJETO ES LA POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN DE EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR

Redactada de acuerdo con lo establecido por el Reglamento Conjunto Banca d'Italia – Consob en transposición de la directiva 2014/91/UE (llamada "UCITS V") del 23 de julio de 2014.

Actualización aprobada por el consejo de administración el 30 de mayo de 2018

ÍNDICE

1	Objetivo, valores y principios de la política de retribución	Errore. Il segnalibro non è definito.	
2	Normativa de referencia		5
3	Funciones y mecanismos de gobernanza	Errore. Il segnalibro non è definito.	
4	Retribución de los consejeros		13
5	Retribución de los órganos de control		14
6	Características generales de las políticas de retribución	Errore. Il segnalibro non è definito.	
6.1	Principio de proporcionalidad		15
6.2	El proceso de identificación del personal más relevante		16
6.3	Los elementos de la retribución		16
6.3.1	<i>Retribución fija</i>		17
6.3.2	<i>Retribución variable</i>		17
7	Retribución del personal más relevante del grupo		18
7.1	Política de retribución 2017		18
7.1.1	<i>Retribución variable</i>		18
7.2	Política de retribución 2018		20
7.2.1	<i>Retribución variable</i>		20
8	Retribución de los empleados		24
8.1	Política de retribución 2017		24
8.1.1	<i>Retribución variable</i>		24
8.2	Política de retribución 2018		24
8.2.1	<i>Retribución variable</i>		24
9	Cláusulas especiales en caso de resolución de la relación laboral	Errore. Il segnalibro non è definito.	
10	Beneficios		28
11	Conclusiones		29
12	Tablas de retribución 2017		30

Señores accionistas:

En cumplimiento de las disposiciones del Reglamento Conjunto Banca d'Italia – Consob, modificado el 27 de abril de 2017 para transponer la directiva UE 91/2014 (llamada UCITS V) sobre las políticas de retribución de los intermediarios que prestan servicios de inversión y de gestión colectiva, se propone a esta junta el presente informe anual, redactado de acuerdo con la obligación de informar al público, en el que se explican las prácticas de retribución adoptadas en referencia a 2017 y las políticas de retribución y de incentivos propuestas para 2018, así como los criterios para determinar las eventuales compensaciones que será preciso acordar en caso de conclusión anticipada de la relación laboral.

Las políticas de retribución propuestas se refieren a:

- Las líneas generales, los motivos y las finalidades que la sociedad pretende obtener;
- El proceso de decisión utilizado para establecer la política de retribución;
- La definición del perímetro del personal más relevante de la sociedad;
- Los criterios utilizados para establecer el equilibrio entre la parte fija y la variable y los parámetros, motivos y correspondientes periodos de aplazamiento para el reconocimiento de los conceptos variables;
- la política en materia de tratamiento del cese anticipado del cargo.

Por último, se indica que las políticas de retribución confirman la adopción, de conformidad con las indicaciones de la empresa matriz, de los más estrictos criterios dictados por la normativa bancaria, sin perjuicio del respeto de los principios de la normativa del sector cuando estos sean predominantes.

Sin perjuicio de los principios básicos de la política de retribución que esperamos que ustedes aprueben, también se propone conceder al consejo de administración el derecho a establecer los detalles de los perfiles técnicos útiles para aplicar la política retributiva 2018, adoptando todas las medidas necesarias para un funcionamiento eficaz de los incentivos y la observación de las correspondientes prescripciones.

Por último, se propone otorgar al consejo de administración el derecho a adaptar el sistema de retribución adoptando, si es preciso, todas las modificaciones necesarias para cumplir correctamente las prescripciones normativas.

1 Objetivo, valores y principios de la política de retribución

La política de retribución de Euromobiliare Asset Management SGR se basa en los principios de valorización del mérito y de motivación coherentes con la cultura de la empresa que caracterizan la orientación del grupo bancario Credito Emiliano - CREDEM del que forma parte la sociedad.

La política de retribución se ha llevado a cabo respetando los objetivos del grupo (“Máxima atención a la creación de valor a lo largo del tiempo”), los valores de la empresa (Pasión y responsabilidad) y teniendo en cuenta la naturaleza, las dimensiones y las características operativas de la sociedad, así como la capacidad y la complejidad de los riesgos de la empresa.

La política de retribución representa un instrumento fundamental para obtener los objetivos preestablecidos en el momento de la planificación estratégica de acuerdo con una sana y prudente gestión del riesgo y con un mantenimiento de los niveles de capital y liquidez adecuados.

Por lo tanto, las políticas de retribución se adaptan a los objetivos estratégicos de la sociedad, a los intereses de los OICVM y FIA gestionados y de los inversores, garantizando el equilibrio de la empresa a largo plazo. La política de retribución no se basa de manera exclusiva o principal en los resultados a corto plazo que puedan incentivar una excesiva exposición al riesgo y posibles conflictos de intereses.

La política de retribución se propone:

- Estimular al personal para alcanzar los objetivos de trabajo conformes con las políticas de gestión de los riesgos actuales y futuros, en un contexto de sostenibilidad y adecuación patrimonial y financiera a corto y medio/largo plazo y protegiendo los intereses de los inversores;
- Atraer y fidelizar al personal, los profesionales competentes clave de la organización y los talentos;
- Ayudar y acompañar a las personas en la asunción de responsabilidades ante desafíos profesionales cada vez mayores;
- Asegurar la conformidad de las prácticas de retribución con las disposiciones legales y las autoridades de vigilancia;
- Asegurar la sostenibilidad de los resultados de la empresa y el mantenimiento de la solidez patrimonial;
- Proteger la imagen y la reputación de la sociedad también de conformidad con las previsiones del código de comportamiento interno.

2 Normativa de referencia

La directiva comunitaria 2014/91/EU aprobada en julio de 2015 (la llamada UCITS V) ha modificado la directiva 2009/65/CE (la llamada UCITS IV) relativa a la coordinación de las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas en relación con algunos organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), con la finalidad de tener en cuenta la evolución del mercado y reforzar el grado de armonización de las reglas y de las prácticas en ámbito europeo. En concreto, la UCITS V pretende incrementar el nivel de armonización de la regulación de los depositarios de OICVM y su objetivo es dotar a la sociedad de gestión de políticas de retribución y de incentivos sanas y prudentes y reforzar el sistema sancionador y los poderes de intervención de las autoridades de vigilancia nacionales y europeas.

La recepción a nivel nacional de las modificaciones normativas introducidas por la UCITS V se ha producido con la modificación al Reglamento Conjunto Banca d'Italia-Consob¹ de abril de 2017.

Además, se ha actualizado el Reglamento Consob² (llamado Reglamento Emisores) con la finalidad de incluir la información relativa a las "Políticas y prácticas de retribución e incentivos del personal" en los documentos informativos.

Por último, la normativa de referencia se completa con las directivas³ dictadas por el ESMA en marzo de 2016 en materia de políticas de retribución de acuerdo con lo establecido por la directiva UCITS y AIFMD.

El objetivo del reglamento es el de prever para los gestores de los OICVM una regulación en materia de políticas y prácticas de retribución e incentivos de acuerdo con la ya existente para los gestores de fondos de inversión alternativos (los llamados "GEFIA"), de conformidad con la directiva 2011/61/UE (en adelante, "AIFMD") y transpuesta en Italia en 2015, así como establecer un vínculo con la directiva 2013/36/UE (la llamada CRD IV) en caso de SGA (Sociedades de gestión del ahorro) que pertenezcan a grupos bancarios.

Las disposiciones incluidas en el Reglamento Conjunto Banca d'Italia y Consob se refieren:

- A la aprobación, por parte de la junta de accionistas, de las políticas de retribución;
- A la coherencia del sistema de primas con los objetivos y los valores de la empresa, las estrategias a largo plazo, las políticas de gestión del riesgo prudente y los intereses de los inversores;
- A la presencia de un comité dentro del consejo para las retribuciones para las SGA definidas como significativas por la entidad del patrimonio neto gestionado o si se han cotizado o si pertenecen a grupos bancarios cotizados;
- A la estructura de los sistemas de retribución e incentivos en referencia a:

¹ El Reglamento Conjunto ya había sido objeto de modificación en enero de 2015 para la transposición de las previsiones incluidas en la directiva sobre los gestores de los fondos alternativos AIFMD (Directiva 2011/61/UE).

² Reglamento CONSOB n.º 11971/1999, Anexo 1, Parte Primera, Sección A "Información relativa a cuotas/acciones de fondos comunes de inversión mobiliaria/sociedad de inversión de capital variable (Sicav) de derecho italiano armonizados/no armonizados, comunitarios no armonizados a la directiva 2009/65/CE o extracomunitarios de tipo abierto", Art. 13-bis,

³ ESMA "Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD" del 31 de marzo de 2016.

- La relación entre la parte fija y la parte variable que debe ser equilibrada y estar correctamente determinada con especial referencia al personal incluido en la categoría del personal más relevante⁴;
- Que una parte relevante de la parte variable se entregue únicamente al finalizar un periodo de aplazamiento mínimo y teniendo en cuenta los riesgos asociados a los resultados;
- La estructura de la parte variable, cuyo importe total deberá ser sostenible en relación con la situación financiera de la sociedad y no deberá limitar la capacidad de mantener o alcanzar un nivel de patrimonialización adecuado a los riesgos asumidos. En concreto, la entrega de la parte variable deberá prever la utilización de indicadores de rendimiento del gestor y de los OICVM y de los FIA gestionados, adecuadamente corregidos para los riesgos relativos a su operatividad y deberá tener en cuenta el nivel de los recursos patrimoniales y la liquidez necesaria para hacer frente a las actividades emprendidas.

Por último, es necesario recordar que, en dicho contexto, caracterizado sobre todo por la presencia de un socio único de carácter bancario, Euromobiliare AM SGR ha sido considerada por la empresa matriz como “sociedad relevante” (en el ámbito del grupo que forma parte de Credito Emiliano) para la aplicación de las disposiciones de Banca d'Italia⁵ en materia de “Políticas y prácticas de remuneración e incentivos”.

En concreto, la empresa matriz ha calificado a Euromobiliare AM SGR como “sociedad relevante” en concepto:

- de los resultados de los análisis realizados por los departamentos competentes de Credem (Departamento Compensation Policy y Servicio ERISK) y dirigidos a identificar a las sociedades cuyas actividades puedan tener un impacto significativo en el perfil de riesgo del grupo de acuerdo con la 7ª actualización de la circular de Banca d'Italia 285/2013 en materia de retribución e incentivos, la 11ª actualización de la circular Banca d'Italia 285/2013 en materia de adecuación al riesgo de las políticas de retribución y con los Regulatory Technical Standards dictados por el EBA⁶ (llamado RTS EBA), teniendo también en cuenta las valoraciones realizadas en el ámbito del proceso de determinación de la adecuación patrimonial del grupo Credem (Proceso ICAAP).

De conformidad con lo mencionado, se ha considerado adecuado aplicar al personal de la sociedad que la propia empresa matriz considera “más relevante” dentro del grupo (el consejero delegado y el director general, miembros del consejo de administración⁷) y a los *risk taker* identificados por la sociedad como consecuencia de la autovaloración individual las reglas dictadas por las disposiciones de Banca d'Italia y que adopta la empresa matriz para 2018 con

⁴ Reglamento Conjunto Banca d'Italia y CONSOB, Anexo 2 “Políticas y prácticas de retribución e incentivos”, párrafo 6.1 “Relación entre la parte fija y la parte variable”.

⁵ VII Actualización de la circular de Banca d'Italia 285/2013 “Políticas y prácticas de retribución e incentivos”.

⁶ Reglamento delegado UE 604/2014.

⁷ Los miembros del consejo de administración no reciben compensaciones variables vinculadas al cargo.

acuerdo del consejo de administración de diciembre de 2017 (posteriormente, sometidas a la junta de socios de la empresa matriz), cuando no entren en conflicto con la normativa específica del sector.

En la definición de dichas directrices de grupo interviene el comité del consejo “Retribuciones de la empresa matriz” compuesto por tres consejeros no ejecutivos y de mayoría independiente, con funciones para realizar propuestas y consultas al consejo de administración en materia de retribución cuando exista un mayor riesgo de conflicto de interés.

3 Funciones y mecanismos de gobernanza

Para obtener los objetivos que se mencionan en el presente documento, es fundamental disponer de una estructura organizativa y de un gobierno societario eficaces.

De conformidad con el contenido de las disposiciones incluidas en la UCITS V y el Reglamento Conjunto Banca d'Italia - Consob (en adelante, solo Reglamento Conjunto), Euromobiliare AM SGR, con la ayuda del departamento Compensation Policy de la empresa matriz, ha procedido a identificar las funciones y mecanismos de gobernanza adecuados para asegurar la correcta definición de las políticas de retribución, así como la necesaria tutela y la consiguiente aplicación correcta, sin perjuicio de la actividad desarrollada por los departamentos y órganos competentes de la empresa matriz Credem mencionados en el anterior párrafo.

Dichas indicaciones se incluyen en los estatutos, en las “Normas de funcionamiento del comité del consejo retribuciones”, en la “Política de grupo People Management” y en el “Reglamento People Management”.

En concreto, la determinación y la aprobación de las políticas de retribución, así como las actividades de verificación de la correcta aplicación de estas, presuponen la implicación activa de los siguientes órganos:

- junta de socios;
- consejo de administración y comité del consejo para las retribuciones;
- alta dirección;
- departamento de Staff Governance;
- departamento de Compliance;
- departamento de Risk Management;
- departamento de planificación e informes de dirección;
- departamento de auditoría interna;
- departamento de Compensation Policy de la empresa matriz Credito Emiliano.

FUNCIÓN DE LA JUNTA

Como prevé el apartado 2 del artículo 37 del Reglamento Conjunto, la junta ordinaria de los accionistas debe aprobar las políticas de retribución a favor de los órganos sociales y del personal, incluidos los posibles planes de retribución basados en instrumentos financieros y los criterios para determinar la retribución que debe asignarse en caso de conclusión anticipada de la relación laboral o de cese anticipado del cargo (Reglamento conjunto, Anexo 2, párrafo 5.1).

FUNCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DEL COMITÉ DEL CONSEJO PARA LAS RETRIBUCIONES

El consejo de administración:

- debe establecer y revisar, al menos una vez al año, las políticas de retribución para que sean aprobadas por la junta ordinaria (apartado 1 del artículo 37 del Reglamento Conjunto), asegurando para ello la implicación de los departamentos de control interno;
- es responsable de su correcta aplicación (apartado 1 del artículo 37 del Reglamento Conjunto);
- asegura que los procesos de decisión relativos a las políticas de retribución son claros, están documentados y son transparentes (apartado 1 del artículo 37 Reglamento Conjunto);
- periódicamente, proporciona información adecuada a la junta en relación con la aplicación de las políticas de retribución.

El Comité Retribuciones constituido el 30 de noviembre de 2016 (apartados 1 y 2 del artículo 39 del Reglamento Conjunto) ayudará al consejo de administración cuando este último lleve a cabo su actividad.

De conformidad con el apartado 2 del artículo 39 del Reglamento Conjunto, el Comité Retribuciones está compuesto por 3 consejeros no ejecutivos de mayoría independiente y la presidencia se asignará a uno de los consejeros independientes.

El Comité tiene facultades para realizar consultas y propuestas al consejo de administración en materia de retribuciones de acuerdo con lo previsto por la regulación de referencia y tiene la facultad de acceder a toda la información de la empresa necesaria para llevar a cabo sus funciones, solicitando la colaboración de los departamentos de la empresa competentes en cada momento.

El Comité colaborará con el departamento Compensation Policy de la empresa matriz y, en referencia al examen de los sistemas de incentivos, con el departamento Risk Management.

En 2017, el Comité Retribuciones se ha reunido cinco veces.

FUNCIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección contribuye a aplicar las políticas de retribución aprobadas por la junta de socios, de conformidad con las directrices dictadas por el consejo de administración.

La alta dirección también comprueba que los criterios y los principios para definir las políticas de retribución son coherentes con lo establecido y acordado por la junta prestando especial atención a la retribución del personal por cuenta ajena que puede incluirse en el perímetro del personal más relevante, así como de los responsables de los departamentos de control (departamentos externalizados en la empresa matriz)⁸.

⁸ Los contratos de externalización formalizados con Credito Emiliano también establecen, de manera detallada, los importes que la sociedad debe pagar por el servicio de Compliance, prevención del blanqueo de capitales, Risk Management, auditoría interna y gestión del personal. Por otro lado, se considera que las modalidades de externalización son completamente adecuadas para no dañar los principios generales dictados por el Reglamento Conjunto.

FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO STAFF GOVERNANCE

El departamento Staff Governance tiene el objetivo de ayudar a la alta dirección en la identificación de dispositivos sólidos de gobierno societario, incluidos los procesos de decisión y una estructura organizativa que especifique de manera clara y documentada las relaciones jerárquicas y la subdivisión de los departamentos y de las responsabilidades; colabora con el departamento Compensation Policy de la empresa matriz en la preparación del documento relativo a las políticas de retribución, también con la colaboración de todos los departamentos de la empresa implicados.

En concreto, de conformidad con las funciones establecidas por el Reglamento Conjunto, así como las indicaciones dictadas por el consejo de administración, asegura la colaboración cuando corresponda:

- de la alta dirección;
- del departamento *Risk Management*;
- del departamento *Compliance*;
- del departamento *Internal Audit*;
- del departamento de planificación e informes de dirección.

FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO COMPLIANCE

El departamento *Compliance*⁹ colabora con el consejo de administración en la definición de las políticas de retribución para verificar que son conformes con la normativa.

En concreto, de conformidad con los principios de independencia del departamento, el departamento *Compliance*:

- verifica que las políticas y los procedimientos adoptados por la empresa en la materia son adecuados para prevenir el riesgo de que no sean conformes con la normativa;
- verifica previamente que las políticas de retribución y las eventuales propuestas de revisión son conformes con el Reglamento Conjunto, con la normativa vigente y con los estatutos;
- ayuda al departamento Compensation Policy de la empresa matriz y al departamento STAFF Governance en la redacción del documento de las políticas de retribución;
- cuando sea de su competencia, colabora con el departamento de *Risk Management* en la definición de los indicadores y de los parámetros de rendimiento;
- informa al consejo de administración en relación con el resultado de las verificaciones llevadas a cabo en materia de políticas de retribución para la adopción de posibles medidas de corrección.

FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO RISK MANAGEMENT

El departamento *Risk Management*¹⁰ colabora con el consejo de administración para asegurar que los sistemas de incentivos tienen en cuenta correctamente todos los riesgos asumidos por el

⁹ El departamento Compliance se ha externalizado en la empresa matriz a través de un contrato de mantenimiento.

¹⁰ El departamento Risk Management se ha externalizado en la empresa matriz a través de un contrato de mantenimiento.

gestor, según metodologías coherentes con las que el gestor adopta para gestionar los riesgos con finalidades reglamentarias e internas.

En concreto, de conformidad con los principios de independencia del departamento, el departamento *Risk Management*:

- valora los riesgos relacionados con las políticas de retribución y la coherencia general de estas en relación con la tendencia al riesgo definida por el consejo de administración;
- cuando sea de su competencia, colabora con el departamento *Compliance* y de planificación e informes de dirección para establecer los indicadores y los parámetros de rendimiento.

FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN E INFORMES DE DIRECCIÓN

El departamento de planificación e informes de dirección colabora en el proceso de determinación de las políticas de retribución por lo que respecta a:

- la definición de los valores objetivo de los indicadores de rendimiento de competencia;
- el resumen de los objetivos del rendimiento en función de los datos obtenidos en relación con los indicadores identificados en el ámbito de las políticas de retribución.

FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA INTERNA

Al menos una vez al año, el departamento de auditoría interna¹¹ comprueba que las prácticas de retribución se corresponden con la normativa vigente; también comprueba la correcta aplicación de las políticas de retribución en función de las directrices establecidas por el consejo de administración de acuerdo con los criterios de eficiencia y protección del patrimonio de la empresa. El departamento de auditoría interna comunica el resultado de sus comprobaciones al consejo de administración para que este pueda valorar si adopta alguna medida de corrección. Los resultados de las verificaciones se comunican anualmente a la junta de socios.

FUNCIÓN DEL DEPARTAMENTO Compensation Policy de la empresa matriz CREDITO EMILIANO

El departamento Compensation Policy (CPO) de la empresa matriz colabora con el departamento Staff Governance en el proceso de definición de las políticas de retribución en función de las disposiciones normativas vigentes y asegurando, cuando no suponga un conflicto, la conformidad con las directrices de la empresa matriz. De acuerdo con las específicas competencias en materia, proporciona un apoyo técnico y metodológico y ayuda a la sociedad en algunos ámbitos específicos como la identificación de los indicadores de rendimiento, el registro y la certificación de los resultados obtenidos (con específica referencia a las llamadas “puertas de grupo” y a los mecanismos de adecuación *ex-post*), la comprobación y la aplicación de los mecanismos de aplazamiento para el personal relevante y la redacción de las presentes políticas.

¹¹ El departamento AUDIT se ha externalizado en la empresa matriz a través de un contrato de mantenimiento.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto hasta el momento, se considera que se ha descrito una adecuada estructura de gobernanza y, en consecuencia, Euromobiliare AM SGR asume las decisiones en materia de políticas de retribución de manera adecuada y con una adecuada ayuda informativa, excluyendo también los posibles supuestos de conflicto de interés.

Por último, en materia de controles, el departamento AUDIT de la empresa matriz Credito Emiliano S.p.A., con motivo de este informe anual y en coherencia con lo previsto por las disposiciones, está realizando una comprobación anual sobre la conformidad de las prácticas de retribución con las políticas aprobadas y con la normativa para el ejercicio 2017, comprobando, de manera limitada a los análisis realizados hasta ahora, que en general son adecuados. Las indicaciones proporcionadas deben enmarcarse en un contexto de refuerzo del proceso y de los aspectos de formalización. La comprobación completa del departamento de auditoría interna se adjunta al presente informe.

4 Retribución de los consejeros

Euromobiliare AM SGR ha adoptado un modelo de tipo tradicional y está administrada por un consejo de administración.

En el momento de redacción del presente documento, y a excepción del consejero delegado y del director general, los consejeros no tienen ninguna relación de trabajo por cuenta ajena con Euromobiliare AM SGR.

A los consejeros, a excepción del consejero delegado y del director general, les corresponden retribuciones para las que no se ha contemplado una parte variable y no les corresponde ningún sistema de incentivos; tampoco está prevista ninguna liquidación por conclusión del mandato.

Sin perjuicio de las disposiciones legales y de los estatutos, la retribución de los consejeros ha sido acordada por la junta de socios y, por lo que respecta a los especiales poderes, por el consejo de administración.

En ambos casos, el importe de las retribuciones constituye objeto de indicación previa por parte de la empresa matriz Credito Emiliano y los actuales resultados reflejan completamente la indicación de la propia empresa matriz.

5 Retribución de los órganos de control

La junta de socios procederá a acordar las retribuciones de los miembros del consejo de vigilancia.

Las retribuciones acordadas serán importes fijos predeterminados; por lo tanto, no estarán vinculados a los resultados de la sociedad ni estarán basados en instrumentos financieros, se pagarán anualmente y únicamente se diferenciarán en función del cargo de presidente o de auditor titular.

Para los miembros del consejo de vigilancia no se ha previsto ninguna liquidación por conclusión del mandato.

El importe de las retribuciones constituye objeto de indicación previa por parte de la empresa matriz Credito Emiliano y los actuales resultados reflejan completamente la indicación de la propia empresa matriz.

En dicho contexto, ante importes fijos y predeterminados para los miembros de los órganos de control, la política de retribución de los auditores respeta los principios normativos indicados; es decir, es coherente con la gestión prudente de los riesgos, evitando incentivos que puedan estimular una asunción excesiva de riesgos.

6 Características generales de las políticas de retribución

La definición del sistema de incentivos tiene en cuenta:

- o la preparación de directrices por parte de la empresa matriz relativas a:
 - puertas de grupo para el acceso al sistema de incentivos;
 - límite a la relación entre retribución variable y retribución fija;
- o la clasificación de “sociedad relevante” para Euromobiliare AM SGR como resultado del proceso de autovaloración llevado a cabo por la empresa matriz en aplicación de las disposiciones de Banca d’Italia en materia de prácticas de retribución e incentivos de la sociedad y de los RTS EBA que establecen los criterios de calidad y cantidad para la identificación del personal más relevante;
- o la aplicación del criterio de proporcionalidad que permite establecer las modalidades de aplicación de las disposiciones del sector (Reglamento Conjunto) adecuadas a las características de la sociedad (tamaño de la sociedad, número y valor de productos gestionados y organización interna, naturaleza, capacidad y complejidad de las actividades llevadas a cabo);
- o los resultados del proceso de identificación individual llevado a cabo por la sociedad en aplicación de las disposiciones de sector (UCITS V y Reglamento Conjunto).

6.1 Principio de proporcionalidad

De conformidad con el artículo 38 del Reglamento Conjunto, Euromobiliare AM SGR deberá elaborar políticas y prácticas de retribución coherentes con sus características y, por lo tanto, que tengan en cuenta las dimensiones de la sociedad y de los bienes gestionados (OICVM y FIA), la organización interna, la naturaleza, la capacidad y la complejidad de las actividades llevadas a cabo.

Con la finalidad de establecer las modalidades de aplicación de las disposiciones en materia de sistemas de retribución e incentivos que corresponden a sus características y en aplicación del principio de proporcionalidad¹², la sociedad ha llevado a cabo una autovaloración para analizar su complejidad, tanto en relación con el patrimonio y los productos gestionados como en relación con la estructura organizativa.

Los resultados de la autovaloración muestran que la sociedad se califica como significativa en función del patrimonio neto gestionado, teniendo en cuenta que se ha superado el límite de PNG de conformidad con lo establecido por el Reglamento Conjunto¹³.

Por el contrario, en referencia a la organización¹⁴ interna, la naturaleza, la capacidad y la complejidad de las actividades llevadas a cabo, se ha considerado adecuado definir a la sociedad como “compleja”.

¹² Reglamento Conjunto, Anexo 2, párrafo 4 “Principio de proporcionalidad”.

¹³ Reglamento Conjunto, Anexo 2, párrafo 4 “Principio de proporcionalidad”: “...Se consideran siempre significativos los gestores con patrimonio neto gestionado igual o superior a 5.000 millones de euros...”

6.2 El proceso de identificación del personal más relevante

De conformidad con el artículo 38 del Reglamento Conjunto y del correspondiente anexo 2, la sociedad ha procedido a identificar al personal más relevante; es decir, la categoría de personas cuya actividad profesional tiene o puede tener un impacto relevante sobre el perfil de riesgo del gestor, del OICR o del FIA.

El proceso de identificación tiene la finalidad de graduar la aplicación de las disposiciones en función de la efectiva capacidad de la persona de incidir sobre el perfil de riesgo del gestor.

Por lo tanto, para la identificación del personal más relevante de la sociedad se ha procedido a verificar las responsabilidades, los niveles jerárquicos, las actividades desarrolladas y las funciones operativas del personal con la finalidad de valorar la relevancia de cada una de las personas en relación con la asunción de los riesgos.

En el anexo 2, párrafo 3, del Reglamento Conjunto, se establecen los criterios de calidad y cantidad para llevar a cabo la identificación del personal más relevante.

De acuerdo con estos criterios, se incluyen en el perímetro del personal más relevante 14 personas:

- Los miembros del consejo de administración
- El consejero delegado/director general (ya identificado dentro del perímetro del personal más relevante del grupo Credem en función del proceso de identificación llevado a cabo por la empresa matriz en aplicación de las disposiciones sobre los grupos bancarios)
- Los miembros del *senior management*
- Otras personas que asumen riesgos de manera significativa (otros *risk taker*)

Por expresa previsión reglamentaria, se incluyen en el perímetro también los responsables de los departamentos de control¹⁴; por otro lado, se muestra que los departamentos de auditoría interna, *Risk Management*, *Compliance* y *prevención para el blanqueo de capitales* son objeto de contratos de externalización formalizados con Credito Emiliano que también establecen detalladamente la entidad del importe que Euromobiliare AM SGR está obligada a pagar por la prestación de los correspondientes servicios.

También el departamento de recursos humanos se ha externalizado en la empresa matriz.

6.3 Los elementos de la retribución

La retribución del personal por cuenta ajena está dividida en dos partes:

- Retribución fija
- Retribución variable

¹⁴ A principios de 2018 Euromobiliare AM SGR ha ampliado su operatividad transfronteriza mediante la apertura de una sucursal en el territorio del Gran Ducado de Luxemburgo.

¹⁵ Reglamento Conjunto Anexo 2, párrafo 3: "...Se hace referencia a los departamentos de auditoría interna, conformidad, gestión de los riesgos...".

6.3.1 RETRIBUCIÓN FIJA

Representa la parte más estable de la retribución del personal por cuenta ajena; refleja la experiencia profesional y las responsabilidades organizativas.

La política del grupo sobre la retribución en función del mérito prevé su evolución (en términos de clasificación, aumento de sueldo y compensaciones) de manera estrictamente relacionada con los diferentes niveles de responsabilidad alcanzados (relevancia de la posición desempeñada), la capacidad de repetir con continuidad los resultados a lo largo del tiempo (estabilidad del rendimiento) y el desarrollo de competencias específicas (situación de la persona).

Entre los conceptos de la retribución fija se incluyen las posibles bonificaciones vinculadas a determinadas actividades y funciones desarrolladas y las compensaciones (las llamadas primas de asistencia) derivadas de posibles cargos desempeñados en órganos societarios.

Además, para fidelizar personas valiosas se proponen acuerdos vinculados a compensaciones fijas específicas. Se trata de pactos de prórroga de los plazos de preaviso (los llamados PPP) y cláusulas de no competencia (las llamadas CNC). De esta forma, el empleado se compromete a proporcionar, en caso de dimisión voluntaria, un periodo de preaviso superior al previsto en el contrato (para el PPP) o bien a no llevar a cabo actividades en competencia con las desarrolladas por el grupo (para las CNC).

6.3.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Representa la parte de la retribución vinculada al rendimiento y, por lo tanto, destinada a reconocer los resultados alcanzados, sin perjuicio de los requisitos de sostenibilidad patrimonial y de renta del grupo y el ajuste del riesgo.

El sistema de incentivos a corto plazo representa una de las partes variables de la retribución; se incluyen en el grupo de la retribución variable los *carried interest*.

Además, podrán utilizarse de manera específica y selectiva los incentivos como reconocimiento por la realización de proyectos de carácter extraordinario (gratificaciones especiales) o retenciones vinculadas a la permanencia en la empresa durante varios años con la finalidad de asegurar al grupo la permanencia de personas claves en un contexto de sostenibilidad y comportamientos correctos.

Estas formas de retribución para el personal más relevante están vinculadas al dictamen previo del comité de retribuciones y al posterior acuerdo por parte del consejo de administración, con la aplicación de las mismas reglas en términos de modalidad de pago y ajuste al riesgo previstas para las bonificaciones vinculadas a los incentivos (aplazamiento, cuota de instrumentos financieros y cuotas efectivo, cláusulas de malus y recuperación).

7 Retribución del personal más relevante del grupo

7.1 Política de retribución 2017

7.1.1 RETRIBUCIÓN VARIABLE

El sistema de incentivos 2017, acordado por el consejo de administración del 21.12.2016¹⁶, se ha preparado en coherencia con las directrices proporcionadas por la empresa matriz (a través del departamento CPO), de conformidad con las previsiones incluidas en las disposiciones de Banca d'Italia en materia de retribuciones y con las disposiciones del sector (Reglamento Conjunto) cuando sean predominantes.

La política de retribución 2017 consistía en lo siguiente:

Puerta de acceso de grupo, objetivos de rendimiento de la sociedad y determinación del límite (fondo de bonificación).

El sistema de primas se ha activado teniendo en cuenta, por un lado, la superación de los datos patrimoniales y de liquidez de grupo (Common Equity Tier1 Ratio de grupo y Loan to deposit clientela de grupo) y, por otro lado, la obtención de los objetivos de renta, de riesgo-rendimiento y de los niveles patrimoniales de la sociedad, establecidos en el momento en el que se decidió el presupuesto y aprobados por el consejo de administración:

- Beneficios antes de los impuestos;
- Producción neta total;
- Superíndice de calidad (llamado SIC)¹⁷.

A través de la actividad de planificación plurianual mediante la programación anual detallada, se ha definido el importe de las provisiones que se realizarán al sistema total de primas (límite); es decir, destinado a todo el personal de la empresa.

Asignación de primas individuales

La efectiva participación de un trabajador en el sistema de primas se ha producido en función de la prestación individual, calculada de conformidad con los principios de cuadro de mando integral traducidos en los llamados ICR (indicadores clave de rendimiento).

Los ICR se han llevado a cabo de acuerdo con una lógica que contempla, cuando sea oportuno, aspectos de ajuste para la evaluación ex ante coherentes con el ámbito de responsabilidad del trabajador.

Por lo tanto, una vez superados los objetivos de rendimiento de la sociedad y de grupo y definido el importe del fondo de bonificación disponible, el importe de la prima individual lo determina el consejo de administración una vez oída la opinión del comité de retribuciones para el personal más relevante en función de:

- resultado de la prestación individual (ICR);

¹⁶ Y posteriores modificaciones del 09/03 y del 28/06.

¹⁷ El SIC sirve para valorar los rendimientos totales de la empresa (resultados de gestión de los miembros de los equipos de gestión y niveles de servicio proporcionado por las estructuras encargadas).

- complejidad de gestión de la función desempeñada;
- curriculum personal y evolución histórica del rendimiento.

Importe máximo de la bonificación y modalidades de pago de las primas individuales (cláusulas de malus, aplazamiento y ajustes ex post, cuotas en fondos y recuperación).

Analizando más detalladamente las modalidades de pago de las primas individuales, se observa que durante 2017 para el personal más relevante de la sociedad y, por lo tanto, para el consejero delegado, el director general y los otros risk taker se había previsto:

- un importe máximo de la bonificación individual que podía asignarse equivalente a 1 vez el SBA;
- en caso de bonificación mayor o igual al 30% del sueldo bruto anual (SBA) o bien superior a un importe de 80.000,00 euros, las siguientes modalidades de pago de la bonificación:
 - el pago elegido prevé la entrega del 50% de la prima total con cuotas de los fondos seleccionados que componen una cesta equilibrada y representativa de los fondos del gestor y el restante 50% pagado en efectivo. Dicho pago se aplica tanto a la parte adelantada como a la parte aplazada. El número de cuotas de fondos reconocidos se ha determinado en el momento en el que se ha acordado la prima. Las cuotas de fondos están sometidas a una adecuada política de mantenimiento (retención) realizada mediante una promesa de entrega aplazada 2 años sobre la cuota adelantada y de un año sobre las aplazadas;
 - el 20% de la bonificación adelantada (abril de 2018) pagado en efectivo; el 20% de la bonificación adelantada pagado en cuotas de fondos con promesa de entrega aplazada 2 años; el restante 60% aplazado en los siguientes 4 años (teniendo en cuenta también los periodos de entrega aplazada aplicados a las cuotas aplazadas pagadas en cuotas de fondos).
- sin embargo, en caso de bonificación inferior al 30% del SBA en la fecha de asignación de la bonificación y hasta un importe máximo de 80.000,00 euros se ha considerado aplicable un principio de proporcionalidad para una simplificación de los mecanismos de pago (total pago por adelantado y efectivo).

Todas las cuotas aplazadas asignadas está sometida a condiciones específicas de ajuste a la evaluación ex post, referidas a los objetivos del año anterior al pago de la cuota y a los mecanismos de malus y recuperación, de acuerdo con lo acordado por la anterior junta.

7.2 Política de retribución 2018

7.2.1 RETRIBUCIÓN VARIABLE

El sistema de incentivos 2018 se ha llevado a cabo en coherencia con las directrices aprobadas por la empresa matriz Credito Emiliano el 21 de diciembre de 2017 y con las disposiciones de sector (Reglamento Conjunto Banca).

Se indica que se han adoptado los mecanismos de activación de los incentivos del grupo Credem y que se han superado las condiciones de sostenibilidad (puerta de grupo) que tienen el objetivo de asegurar que las retribuciones variables se entregan en un contexto de adecuación patrimonial y financiera de grupo (en coherencia con lo establecido en el momento de definición del marco de apetito de riesgo) y los objetivos individuales de la sociedad incluidos en el superíndice.

Las características del plan de incentivos de 2018 destinado al personal más relevante de Euromobiliare AM Sgr son las siguientes:

- Puerta de acceso;
- Objetivos de rendimiento de grupo y de la sociedad, determinación del límite (fondo de bonificación);
- Asignación de primas individuales;
- Modalidades de pago de las primas individuales (cláusulas de malus, aplazamientos y ajuste ex- post y recuperación);
- Importe máximo de la bonificación.

Puerta de acceso

Con la finalidad de asegurar que las retribuciones variables se pagan en un contexto de adecuación patrimonial y financiera del grupo, la activación del sistema de incentivos del personal más relevante de la sociedad está vinculada a la obtención de determinados niveles de Common Equity Tier 1 de grupo y de ~~Loan to Deposit Clientela di Gruppo~~ **Net Stable Funding Ratio de grupo** (indicadores que controlan la adecuación patrimonial y los niveles de liquidez del grupo, cuyos objetivos se determinan en función de lo previsto por el marco de apetito de riesgo).

Objetivos de rendimiento de la sociedad y de grupo y determinación del límite (fondo de bonificación)

Una vez superadas las puertas de acceso de grupo, la activación del sistema de incentivos de la sociedad para el año 2018 está vinculada a la obtención de los objetivos individuales de la sociedad (Superíndice) vinculados a los rendimientos, la renta, el riesgo-rendimiento y los niveles patrimoniales de la sociedad, establecidos en el momento de aprobación del presupuesto y aprobados por el consejo de administración de Euromobiliare AM SGR.

Los objetivos individuales de la sociedad se resumen en el llamado “Superíndice de sociedad” que contempla los elementos de renta y de riesgo y que está compuesto por:

- Beneficios antes de los impuestos;
- Producción total neta;

- Superíndice de calidad¹⁸ (llamado SIC).

El tamaño del fondo de bonificación se determina en función del nivel que alcance el superíndice. El mecanismo propuesto, mediante una sólida práctica de conformidad con el riesgo basada en parámetros objetivos, asegura una simetría entre el importe del fondo de bonificación y los resultados, permitiendo contraer de manera notable el fondo de bonificación en caso de que no se alcancen los objetivos (hasta llegar a cero).

Euromobiliare AM SGR determina anualmente el importe de la provisión que se destinará al sistema de primas total (límite); es decir, que se destinará a todo el personal de la empresa.

Dicho importe se establece en relación con el resultado de ejercicio antes de los impuestos esperado por la empresa, calculado con los principios contables internacionales, para el año de referencia de la planificación/programación y solo en caso de que el proceso de planificación prevea un resultado positivo (beneficio antes de los impuestos).

Este se expresa a través de un porcentaje del beneficio antes de los impuestos que tiene en cuenta la capacidad media de la sociedad en el periodo de referencia (n.º de empleados) y de su distribución por responsabilidades/funciones/grado.

El objetivo de beneficio NIC antes de los impuestos se determina incluyendo también la provisión del límite.

Asignación de primas individuales

Los ICR se realizan de acuerdo con una lógica que contempla, cuando sea oportuno, aspectos de ajuste para la evaluación ex ante coherentes con el ámbito de responsabilidad del trabajador.

En concreto, los objetivos son coherentes con el área de responsabilidad y el nivel de decisión del trabajador.

Por lo tanto, una vez superados las puertas de grupo y definida la entidad del fondo de bonificación disponible, el importe de la prima individual la determina el consejo de administración mediante propuesta del comité de retribuciones en función de:

- Resultado de la prestación individual (“ICR”);
- Complejidad de gestión de la función desempeñada;
- curriculum personal y evolución histórica del rendimiento.

La efectiva participación de un trabajador en las primas se produce en función de la prestación individual calculada de conformidad con los principios de cuadro de mando integral traducidos en los ICR (indicador clave de rendimiento).

Los ICR se han realizado siguiendo una lógica que contempla, cuando sea adecuado, aspectos de ajuste para la evaluación ex ante coherentes con el ámbito de responsabilidad del trabajador.

¹⁸ El SIC tiene la finalidad de valorar los rendimientos totales de la empresa (resultados de gestión de los miembros, del equipo y los niveles de servicio proporcionados por las estructuras encargadas).

En concreto, los objetivos son coherentes con el área de responsabilidad y el nivel de decisión del trabajador y se dividen en tres áreas:

- rentabilidad;
- riesgos y procesos;
- equipo.

Modalidad de pago de las primas individuales (cláusulas de malus, aplazamientos y ajuste ex-post, cuotas de fondos y recuperación)

El 14/03/2018, el consejo de administración, con la ayuda del comité de retribuciones, ha establecido, en aplicación de las disposiciones del Reglamento Conjunto, las modalidades de pago de las bonificaciones descritas como se menciona a continuación:

- el pago elegido prevé el pago del 50% de la prima total con asignación de cuotas de fondos seleccionados que componen una cesta equilibrada y representativa de los fondos del gestor. Dicho pago se aplica tanto a la parte adelantada como a la parte aplazada. El número de cuotas de los fondos previstos en la cesta se determina en el primer NAV útil posterior al consejo de administración de 2019 que decide la prima. Los fondos están sujetos a una adecuada política de mantenimiento (retención) realizada a través de una promesa de entrega aplazada 2 años sobre la cuota adelantada y 1 año sobre las aplazadas;
- el 20% de la bonificación adelantada (abril de 2019) pagado en efectivo; el 20% de la bonificación adelantada pagado en cuotas de fondos de la cesta con promesa de entrega aplazada 2 años; el restante 60% aplazado en los siguientes 4 años (teniendo en cuenta también los periodos de entrega aplazada aplicados a las cuotas en fondos).

Para las bonificaciones inferiores al 30% del SBA en la fecha de asignación de la bonificación y hasta un importe máximo de 80.000 euros, se considera aplicable un principio de proporcionalidad para una simplificación de los mecanismos de pago (la bonificación se paga por adelantado y en efectivo).

Todas las cuotas aplazadas están sometidas a condiciones de malus y ajuste al riesgo ex-post. En concreto, las cuotas aplazadas:

- no se pagan en caso de:
 - resolución de la relación por iniciativa de la empresa por motivo diferente al motivo objetivo justificado antes del pago de la cuota;
 - dimisión antes del pago de la cuota (excepto cuando esté destinada a obtener la pensión);
 - recepción por parte de los órganos o departamentos de la empresa competentes antes del pago de la cuota de comunicaciones que pongan de manifiesto el desarrollo de una prestación profesional contraria a las obligaciones de la buena fe y la corrección;

- pérdida consolidada de grupo;
- Common Equity Tier1 Ratio de grupo inferior a los mínimos reglamentarios en vigor;
- Beneficio negativo de la sociedad;
- Rendimiento medio de la cartera total gestionada inferior al 20% del objetivo como establece el Superíndice calidad productos y servicios (SIC);
- Se reducirán al 50% en caso de:
 - Beneficio antes de impuestos consolidado rectificado de grupo (rectificado por los asientos positivos/negativos de carácter extraordinario no estructurales) inferior al 50% del objetivo establecido;
 - Common Equity Tier1 Ratio de grupo inferior al 85% del objetivo (exceptuando las operaciones extraordinarias o variaciones normativas);
 - Beneficio antes de los impuestos sociedad rectificado inferior al 50% del objetivo establecido;
 - Rendimiento medio de la cartera total gestionada inferior al 30% del objetivo tal y como lo define el Superíndice calidad productos y servicios (SIC).

También se confirma la aplicación de mecanismos de recuperación que prevén la devolución parcial o total neta recibida en caso de que en el periodo posterior al pago de la prima Euromobiliare AM SGR compruebe la existencia de comportamientos fraudulentos o con culpa grave, comportamientos que supongan una pérdida significativa para la sociedad, pérdida de los requisitos de honorabilidad o violación de las obligaciones en materia de políticas de retribución.

Además de lo descrito, podrán utilizarse de manera específica y selectiva incentivos como reconocimiento por la realización de proyectos de tipo extraordinario (especiales gratificaciones) o retenciones vinculadas a la permanencia en la empresa durante varios años con la finalidad de asegurar la permanencia de personas clave en un contexto de sostenibilidad y comportamientos correctos. En cualquier caso, a dichas primas se les aplicarán las mismas estrictas reglas (en términos de modalidad de pago y ajuste al riesgo) que se aplican a las bonificaciones vinculadas al sistema de incentivos 2018 (aplazamiento, cuotas en efectivo y cuota en fondos de cesta, cláusulas de malus y recuperación).

Importe máximo de la bonificación

Por último, por lo que se refiere al límite máximo anual de incidencia de la retribución variable sobre la fija, en coherencia con las directrices de la empresa matriz, los umbrales establecidos para 2018 es 1 vez el SBA (sueldo bruto anual fijo del año en vigor más las bonificaciones por función/cargo y las retribuciones de consejero) en la fecha de asignación de la bonificación.

8 Retribución de los empleados

Por lo que respecta a la parte restante del personal por cuenta ajena que no se encuadre en las categorías anteriormente descritas, se describen las modalidades de utilización de los instrumentos típicos de la política de retribución 2017 y 2018.

8.1 Política de retribución 2017

8.1.1 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Los incentivos relativos a 2017 para el personal por cuenta ajena se han diseñado en coherencia con una lógica de sostenibilidad; por lo tanto, teniendo en cuenta los niveles de liquidez, de adecuación patrimonial, de los riesgos y de una correcta gestión de las relaciones con los clientes. Más concretamente, el acceso al fondo de bonificación para el resto del personal se ha activado puesto que se han superado las puertas de grupo (Common Equity Tier1 de grupo y Loan to Deposit clientela de grupo) y los objetivos de renta y de riesgo acordados en el momento en el que se ha aprobado el presupuesto y aprobados por el consejo de administración, descritos más detalladamente en el anterior párrafo 7.1.1.

Dichas reglas han garantizado una simetría del fondo de bonificación con los resultados esperados y el devengo de este solo en el momento en el que se alcancen los requisitos patrimoniales y financieros y el adecuado riesgo-rendimiento.

Las primas individuales se han determinado en función de si el trabajador ha llevado a cabo o no la prestación, teniendo en cuenta la función desempeñada, el curriculum personal y la evolución histórica del rendimiento.

En referencia a los gestores de los fondos, se han adoptado específicamente los criterios con cuya aplicación se establece la puntuación SIC Gestores destinados a establecer la activación del sistema de incentivos de los estrategias de cartera.

Por último, se menciona que se ha entregado la prima Welfare de Resultado destinada a los trabajadores de las categorías de dirección y áreas profesionales, cuya entrega está condicionada a alcanzar los objetivos de rentabilidad, patrimonialidad y productividad que aseguran la autofinanciación y la sostenibilidad.

8.2 Política de retribución 2018

8.2.1 RETRIBUCIÓN VARIABLE

También para la totalidad de los empleados los mecanismos de incentivación se diseñan en función de una lógica de sostenibilidad, teniendo en cuenta los riesgos, la solidez patrimonial de la liquidez y la corrección de las relaciones con los clientes.

Por lo tanto, la activación de los sistemas de incentivos está vinculada a la superación de las puertas de acceso como vínculos de patrimonialización y liquidez de grupo a los que después

debe seguir la obtención de los objetivos individuales de la sociedad junto con los rendimientos de los ingresos, el riesgo-rendimiento y los niveles patrimoniales de la sociedad, más detalladamente descritos en el párrafo 7.2.1.

El mecanismo propuesto permite contraer notablemente el límite hasta llegar a cero en caso de no alcanzar los objetivos aplicando una sólida práctica de adecuación al riesgo basada en parámetros objetivos y de inmediata valoración.

La coherencia entre los objetivos de la empresa y los objetivos individuales se ha realizado con el sistema ICR (indicadores clave de rendimiento); a través de este, en la estructura organizativa, se distribuyen en cascada los objetivos de la empresa hasta llegar a los individuales.

Además de los objetivos vinculados a resultados de negocio, en coherencia con las funciones desempeñadas, se incluyen objetivos de gestión de los riesgos.

Una vez verificada la activación del límite y, puesto que los límites máximos de incidencia de la retribución variable respecto al SBA se han establecido para los “Directivos” y “Otro personal” en 1 vez el SBA mientras que para el resto del personal de los departamentos de control se ha establecido en el 40% del SBA), las primas se determinan:

- en función de si se ha realizado la prestación individual;
- teniendo en cuenta la complejidad de la gestión de la función desempeñada o el nivel de competencias alcanzado;
- teniendo en cuenta la antigüedad, el curriculum personal y la evolución histórica del rendimiento.

Para todos los empleados de la sociedad (que no formen parte del personal “más relevante”) el pago de la posible bonificación se realizará inmediatamente y en un único plazo (por adelantado) antes del 30.04 del año posterior al periodo de referencia (para las políticas presentes: 01 de enero – 31 de diciembre de 2018).

El pago de las primas individuales no está previsto cuando se verifiquen los siguientes casos:

- comunicación de resolución de la relación laboral por iniciativa de la empresa antes de la fecha de pago;
- dimisión del trabajador antes de la fecha de pago de la bonificación aunque este esté trabajando durante el periodo de preaviso;
- recepción, por parte de los órganos de empresa competentes, de denuncias o sanciones disciplinarias que muestren el desarrollo de una prestación profesional contraria a los deberes de buena fe y corrección;
- durante el periodo de referencia, existencia de un informe de inspección que muestre un elevado riesgo residual, exceptuando los casos de inmediata activación para la resolución de las anomalías mostradas.

También se han previsto mecanismos de recuperación en caso de comportamientos fraudulentos o de culpa grave.

9 Cláusulas especiales en caso de resolución de la relación laboral

En general, no se han previsto compensaciones adicionales ni beneficios discrecionales en pensiones individuales por la conclusión anticipada de la relación laboral o por el cese anticipado en el cargo.

No se consideran compensaciones adicionales:

- Los pagos debidos en función de las disposiciones legales y de convenio colectivo como por ejemplo en concepto de indemnización sustitutiva del preaviso;
- Los importes determinados por un tercero competente, como la autoridad judicial o arbitral (por ejemplo, en concepto de indemnización suplementaria, indemnización por daños, retribuciones perdidas, etc.).

En caso de resolución de la relación laboral por iniciativa o interés de la sociedad, de forma unilateral o consensual, pueden preverse compensaciones adicionales, objetivamente motivadas, destinadas a mantener provisionalmente la renta o bien pagadas en concepto de incentivo para el cese voluntario con acompañamiento a la jubilación, en caso de jubilación anticipada o con la finalidad de evitar el riesgo de un juicio.

El importe de las compensaciones adicionales se establece como máximo en 29 mensualidades de retribución global de hecho y se determina en coherencia con la regulación sobre los despidos prevista por la ley y el convenio colectivo.

Los criterios para la definición de dichas compensaciones se basan en el rendimiento obtenido y los riesgos asumidos por la persona y la sociedad.

Por lo tanto, las eventuales compensaciones adicionales deberán ser conformes con las estrategias de la empresa desde el punto de vista del largo plazo, de la gestión prudente del riesgo y de la solidez patrimonial y se pagarán en las formas técnicas y con las calificaciones jurídicas que permitan la optimización de los costes y la obtención de los objetivos de la empresa.

La determinación de las compensaciones adicionales se llevará a cabo utilizando el parámetro de la retribución global de hecho y valorando en cada caso las circunstancias subjetivas y objetivas de la conclusión de la relación, como por ejemplo:

- La efectiva duración de la relación laboral y la cantidad y la calidad de las prestaciones llevadas a cabo por la persona en las funciones desempeñadas;
- La posible asunción por parte del sujeto de riesgos no adecuados;
- La conformidad de los comportamientos individuales con los valores de la empresa;

- la disponibilidad del trabajador para asumir compromisos adicionales (ej. confidencialidad, no competencia);
- la motivación en la que se basa el cese de la relación; en concreto, en los siguientes casos:
 - litigio, arbitraje y medios alternativos de solución de conflictos: teniendo en cuenta el interés para alcanzar una resolución consensual que evite el riesgo de litigio y el importe que presumiblemente pagaría la sociedad en caso de que el trabajador ganase el juicio;
 - pensión anticipada¹⁹, teniendo como límite 24 mensualidades;
 - incentivo al cese voluntario con acompañamiento a la jubilación (prejubilación), haciendo referencia al periodo máximo de apoyo previsto por la normativa que regula el fondo de solidaridad de sector²⁰.

No se han previsto compensaciones adicionales en caso de resolución de la relación por dimisión voluntaria.

Modalidades de pago de las compensaciones adicionales

Las compensaciones adicionales están sometidas a los mecanismos de pago aplazado en efectivo y acciones/instrumentos financieros con los mismos esquemas previstos para el pago de la retribución variable al personal relevante y, en concreto, se han previsto cláusulas de malus y recuperación que prevén la reducción/revocación en caso de que surjan comportamientos fraudulentos o de culpa grave en perjuicio del grupo Credem, no conocidos en el momento de la formalización del acuerdo de cese.

En circunstancias excepcionales, dictadas por la búsqueda del interés de la empresa, que hiciesen necesario alejarse de los criterios de determinación y de las modalidades de pago de las compensaciones adicionales antes mencionados, el proceso interno que lleva a la atribución de la indemnización deberá formalizarse correctamente y deberá incluir los motivos por los que se ha realizado una valoración alejada de lo mencionado en las políticas de retribución aprobadas por la junta.

El proceso interno deberá incluir la colaboración de los departamentos competentes para la valoración de los impactos del riesgo, conformidad y adecuación y deberá someterse, una vez oído el comité de retribución, al acuerdo del consejo de administración.

¹⁹ Ley n.º 92 del 28 de junio de 2012.

²⁰ Decreto del 28 de julio 2011, Fondo de solidaridad para la reconversión y recalificación profesional, para la ayuda a la contratación y la renta del personal del crédito, de acuerdo con lo establecido por el artículo 3 de la ley n.º 92 del 28 de junio de 2012.

10 Beneficios

El grupo Credito Emiliano ofrece, además de lo previsto por la ley y por los convenios colectivos nacionales y de empresa, los siguientes beneficios adicionales:

- Préstamos e hipotecas con tipos de interés subvencionados para todos los empleados del grupo;
- Vehículo de empresa para los directivos a partir de un determinado nivel;
- Formas de asistencia sanitaria específicas.

No existe ninguna forma de pensión o seguridad social discrecional.

11 Conclusiones

La política de retribución de Euromobiliare AM SGR es conforme con los objetivos y los valores de la empresa y del grupo, con las estrategias a largo plazo y con las políticas de gestión prudente del riesgo.

Las elecciones realizadas en relación con las políticas de incentivos son conformes con la normativa del sector y las disposiciones de vigilancia.

Todos los elementos de la política de retribución destinados a los diferentes tramos de población tienen una finalidad concreta y reconocen específicas áreas de resultado como se muestra a continuación:

- Retribución fija: responsabilidad, importancia del cargo, competencia y fidelización;
- Retribución variable: objetivo a largo plazo, sostenible en términos de adecuación patrimonial y nivel de los riesgos, coherentes también con una estrategia de creación de valor a largo plazo.

En resumen, se considera que la retribución variable:

- Se adapta correctamente a los indicadores de rendimiento, teniendo en cuenta también los riesgos, el capital y la liquidez para hacerles frente y los correspondientes costes;
- Se corresponde con los resultados efectivamente obtenidos, hasta llegar a cero en caso de resultados significativamente inferiores a las previsiones;
- Presenta un correcto equilibrio con la parte fija, con una mayor incidencia para el personal más relevante en relación con la importancia del cargo y la situación de la persona en la empresa;
- Con especial referencia al personal más relevante, se aplaza una parte adecuada.

12 Tablas de retribución 2017

El presente informe está acompañado por una tabla que resume la información cuantitativa en relación con las prácticas retributivas del año 2017 con la finalidad de proporcionar a la junta y al público la información necesaria de acuerdo con lo establecido por las disposiciones del Reglamento Conjunto Banca d'Italia y Consob.

Información ex-post: Compensaciones para los miembros de los órganos de administración y de control y "otros Risk Taker"

n.º recursos	Cargo	Compensaciones fijas	Compensaciones por la participación en comités	Compensaciones variables efectivo		Compensaciones variables en instrumentos financieros		Beneficios no monetarios	Indemnización por conclusión del cargo o cese de la relación laboral	Otras compensaciones por actividades de asesoramiento y profesionales
				Bonificación asignada año referencia	Bonificación que puede pagarse/pagada ⁽¹⁾	Bonificación asignada año referencia	Bonificación que puede pagarse/pagada ⁽²⁾			
7 recursos	Consejeros ejecutivos y no ejecutivos	310,8	6,8	57,5	56,0	57,5	33,0	5,0		
4 recursos	Consejo de vigilancia	35,0	0	0	0	0	0	0		
8 recursos	Otros Risk Taker	865,8	0	214,5	192,0	37,5	15,0	29,4		

⁽¹⁾ Bonificación de competencia de los sistemas de primas devengada en el año de referencia.

⁽²⁾ Bonificación de competencia de los sistemas de primas devengada en el año de referencia en función de las cotizaciones del título/fondo en la fecha de asignación. Las cotizaciones en la fecha de asignación serán diferentes de las de la entrega efectiva.

Verificaciones del departamento de auditoría interna en relación con la conformidad de las prácticas de retribución e incentivos con las políticas aprobadas en el ejercicio 2017 y el cuadro normativo de referencia



Reggio Emilia, a 9 de marzo de 2018

Las vigentes disposiciones normativas incluidas en el Reglamento Conjunto Banca d'Italia-Consob, modificado el 27 de abril de 2017, sobre las políticas de retribución de los intermediarios que prestan servicios de inversión y de gestión colectiva, prevén que el departamento de auditoría interna verifique, al menos una vez al año, la conformidad de las prácticas de retribución con las políticas aprobadas y con la normativa de referencia.

La normativa prevé que los elementos encontrados y las posibles anomalías se pongan en conocimiento de los órganos y los departamentos de la empresa competentes para que estas adopten las medidas de corrección adecuadas, valorando su relevancia con la finalidad de informar rápidamente a las autoridades de vigilancia de referencia. Los resultados de la verificación realizada se ponen anualmente en conocimiento de la junta de socios.

En coherencia con lo expresamente previsto por las vigentes disposiciones normativas para el desarrollo de dicha verificación, el departamento de auditoría interna, externalizado en la empresa matriz Credito Emiliano S.p.A., ha colaborado con una de las principales sociedades de asesoramiento especializada en realizar este tipo de trabajos. El trabajo se ha realizado en coherencia con lo establecido por la regulación de Banca d'Italia-Consob, asegurando una total independencia respecto a la gestión.

Las actividades de auditoría se centran en los siguientes macroámbitos:

- Gobernanza de la política de retribución;
- Identificación del perímetro personal más relevante;
- Estructura del sistema de retribución e incentivos;
- Retribución e incentivos en especiales categorías de la empresa;
- Pago de la retribución variable;
- Información.

La metodología adoptada por el departamento de auditoría se inspira en las buenas prácticas del sector y sigue un procedimiento basado en el riesgo que tiene en cuenta los procesos presentes en la empresa matriz y las empresas controladas.

De manera más detallada, el departamento de auditoría interna posee un catálogo detallado de riesgos asociados analíticamente a los diferentes procesos de la empresa (incluido aquel al que hacen referencia las comprobaciones llevadas a cabo). A cada uno de estos se asocia un "riesgo potencial" basado en una escala de valoraciones estructurada en cuatro niveles de gravedad progresiva; los resultados de las actividades de comprobación contribuyen a reducir los riesgos potenciales y a estimar, para cada uno de los riesgos analizados en el ámbito del proceso, el nivel de riesgo residual (también estructurado en cuatro niveles de gravedad progresiva).

RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES DE VERIFICACIÓN

Las comprobaciones realizadas por el departamento de auditoría interna en relación con las prácticas de retribución en referencia a los análisis realizados hasta ahora han permitido observar una conformidad con las políticas aprobadas para el ejercicio 2017 y con las disposiciones de vigilancia vigentes. Las indicaciones proporcionadas como conclusión de las verificaciones deben encuadrarse en un contexto de refuerzo del proceso y de los aspectos de formalización.

Más detalladamente:

- Criterio de proporcionalidad: en relación con lo establecido por el artículo 38 del Reglamento Conjunto Banca d'Italia-Consob, la sociedad se califica como significativa, en función del patrimonio neto gestionado y, por lo tanto, está sometida a una aplicación de la normativa más urgente;

- Definición de una política de retribución: Euromobiliare Asset Management SGR S.p.A. ha elaborado el documento sobre las políticas de retribución e incentivos, confirmando la adopción, en función de las indicaciones de la empresa matriz Credito Emiliano S.p.A., de los más rigurosos criterios establecidos por la normativa bancaria, sin perjuicio del respeto de los principios de la normativa de sector cuando estos predominen.
- Papel de los órganos de la empresa: las funciones y las responsabilidades de los órganos de empresa implicados en el proceso de definición y aplicación de las políticas de retribución, con especial referencia a la junta de socios, al consejo de administración y al comité retribuciones, se han formalizado en el ámbito del cuadro reglamentario interno. En las verificaciones llevadas a cabo no se han encontrado elementos anómalos relacionados con la aplicación de las respectivas funciones por parte de dichos órganos de la empresa.

- Función de los departamentos de empresa de control de segundo nivel: en el proceso de definición de las políticas de retribución 2017 han participado los departamentos de Risk Management y de Compliance, cada uno con sus respectivas competencias.
- Identificación del personal más relevante: Euromobiliare Asset Management SGR S.p.A ha procedido a la identificación del personal cuya actividad profesional se opone o puede oponerse al perfil de riesgo del gestor, del OICVM o de FIA. El proceso de identificación del “personal más relevante”, en coherencia con las prescripciones normativas, se ha llevado a cabo y se ha formalizado adecuadamente.
- Definición de fondo de bonificación y compensaciones variables: el proceso de definición del fondo de bonificación total y el correspondiente proceso de autorización vinculado a la asignación de las compensaciones variables se ha formalizado adecuadamente y se ha caracterizado por elecciones correctamente documentadas.
- Mecanismos de ajuste al riesgo: en coherencia con las indicaciones proporcionadas por la normativa vigente de referencia, el sistema de retribución 2017 de Euromobiliare Asset Management SGR S.p.A. ha previsto mecanismos ex ante (puertas de acceso a los sistemas de primas, fondos de bonificación, ICR para la asignación de primas individuales, límites a la retribución variable) y criterios ex post de ajuste al riesgo (mecanismo de aplazamiento de la retribución variable, pago mediante determinadas tipologías de instrumentos financieros, cláusulas de malus y recuperación) diferenciados en función de la categorías de personal más relevante (risk taker y departamentos de control).

Con el objetivo de comprobar que las políticas de retribución 2017 se corresponden con lo aprobado por los órganos de la empresa, el proceso de auditoría se completará en la segunda parte de 2018 a través de las comprobaciones específicas sobre el proceso de efectivo pago de los incentivos (incluida la parte aplazada).

Ettore Corsi

(Responsable del departamento de auditoría interna Credito Emiliano S.p.A.)

Firma