

**PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA DEGLI
AZIONISTI
AVENTE AD OGGETTO LA
POLITICA DI REMUNERAZIONE
DI EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT
SGR**

Redatta ai sensi del Regolamento Congiunto Banca d'Italia – Consob in recepimento della
Direttiva 2014/91/UE (c.d. "UCITS V") del 23 Luglio 2016.

INDICE

1	Mission, Valori e principi della Politica di Remunerazione	4
2	Quadro normativo di riferimento	5
3	Ruoli, compiti e meccanismi di governance	8
4	Remunerazione degli Amministratori	13
5	Remunerazione Organi di Controllo	14
6	Caratteristiche generali delle politiche di remunerazione	15
6.1	Principio di proporzionalità	15
6.2	Il processo di identificazione del personale più rilevante	16
6.3	Le componenti della remunerazione	16
6.3.1	<i>Retribuzione fissa</i>	17
6.3.2	<i>Retribuzione variabile</i>	17
7	Remunerazione del personale più rilevante del Gruppo	18
7.1	Politica di remunerazione 2017	18
7.1.1	<i>Remunerazione variabile</i>	18
7.2	Politica di remunerazione 2018	20
7.2.1	<i>Remunerazione variabile</i>	20
8	Remunerazione dei dipendenti	24
8.1	Politica di remunerazione 2017	24
8.1.1	<i>Retribuzione variabile</i>	24
8.2	Politica di remunerazione 2018	24
8.2.1	<i>Retribuzione variabile</i>	24
9	Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro	26
10	Benefit	28
11	Conclusioni	29
12	Tabelle retributive 2017	30

Signori Azionisti,

in ottemperanza alle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia – Consob, modificato in data 27 aprile 2017 per recepire la Direttiva UE 91/2014 (c.d. UCITS V) sulle politiche di remunerazione degli intermediari che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva, viene proposta a questa Assemblea la presente relazione annuale, redatta anche ai fini degli obblighi di informativa al pubblico, in cui si illustrano le prassi di remunerazione adottate con riferimento al 2017 e le politiche retributive e di incentivazione proposte per il 2018 nonché i criteri per la determinazione degli eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Le politiche di remunerazione proposte in questa sede riguardano:

- le linee generali, motivazioni e finalità che la Società intende perseguire;
- il processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva;
- la definizione del perimetro del personale più rilevante della società;
- i criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra componente fissa e variabile e parametri, motivazioni e relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili;
- la politica in materia di trattamento di cessazione anticipata della carica.

Da ultimo, si rappresenta che le politiche di remunerazione confermano l'orientamento di adottare, sulla scorta delle indicazioni della Controllante, i più rigorosi criteri dettati dalla normativa bancaria, fermo restando il rispetto dei principi della normativa del settore laddove prevalenti.

Fermi restando i principi cardine della Politica di Remunerazione oggetto di auspicata Vostra approvazione, si propone di conferire altresì la facoltà al Consiglio di Amministrazione di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'applicazione della politica retributiva 2018, adottando ogni più opportuno intervento ai fini di un efficace funzionamento degli strumenti incentivanti e della migliore osservanza delle relative prescrizioni.

Si propone infine di conferire la facoltà al Consiglio di Amministrazione di adeguare il sistema di remunerazione adottando, nel caso, ogni più opportuna integrazione e/o modificazione finalizzata alla migliore osservanza delle prescrizioni normative.

1 Mission, Valori e principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione di Euromobiliare Asset Management SGR fa riferimento a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato coerenti con la cultura d'impresa che caratterizzano l'orientamento del Gruppo bancario Credito Emiliano - CREDEM di cui la Società fa parte.

La Politica di Remunerazione è sviluppata nel rispetto della Mission di Gruppo ("Eccellenza nella creazione di Valore nel tempo"), dei Valori aziendali ("Passione e Responsabilità) e tenendo conto della natura, delle dimensioni, delle caratteristiche operative della società nonché della portata e della complessità dei rischi aziendali.

La Politica di Remunerazione rappresenta uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi prefissati in sede di pianificazione strategica in una logica di sana e prudente gestione del rischio e di mantenimento di adeguati livelli di capitale e liquidità. Le politiche di remunerazione sono allineate pertanto agli obiettivi strategici della Società, agli interessi degli OICVM e FIA gestiti e degli investitori, garantendo l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine. La politica di remunerazione non risulta basata in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio e possibili conflitti di interesse

La Politica di Remunerazione si propone di:

- stimolare il personale al raggiungimento degli obiettivi di performance allineati alle politiche di gestione dei rischi attuali e prospettici, in un contesto di sostenibilità e adeguatezza patrimoniale e finanziaria nel breve e nel medio/lungo termine e salvaguardando gli interessi degli investitori;
- attrarre e fidelizzare il personale, le competenze chiave dell'organizzazione e i talenti;
- sostenere ed accompagnare le persone nell'assunzione di responsabilità verso sfide professionali crescenti;
- assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di legge e delle Autorità di Vigilanza;
- assicurare comunque la sostenibilità dei risultati dell'impresa e il mantenimento della solidità patrimoniale;
- salvaguardare l'immagine e la reputazione della Società anche in conformità alle previsioni del Codice di comportamento interno.

2 Quadro normativo di riferimento

La Direttiva Comunitaria 2014/91/EU approvata a Luglio 2015 (cd. UCITS V) ha modificato la direttiva 2009/65/CE (cd. UCITS IV) concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di taluni organismi di investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM), al fine di tener conto dell'evoluzione del mercato e rafforzare il grado di armonizzazione delle regole e delle prassi a livello europeo. In particolare, la UCITS V mira a incrementare il livello di armonizzazione della disciplina dei depositari di OICVM, ed è diretta a far dotare le società di gestione di politiche di remunerazione e incentivazione sane e prudenti, a rafforzare il sistema sanzionatorio e i poteri di intervento delle Autorità di vigilanza nazionali ed europee.

Il recepimento a livello nazionale delle variazioni normative introdotte dalla UCITS V è avvenuto con la modifica al Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob¹ dell'aprile 2017.

Inoltre è stato aggiornato il Regolamento Consob² (cd. Regolamento Emittenti) al fine di includere le informazioni concernenti le "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale" nei prospetti informativi.

Infine completano il quadro normativo di riferimento le Guidelines³ emanate dall'ESMA nel Marzo 2016 in materia di politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva UCITS e AIFMD.

L'obiettivo del framework regolamentare è quello di prevedere per i gestori di OICVM una disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in linea con quella già esistente per i gestori di fondi di investimento alternativi (c.d. "GEFIA"), recata dalla direttiva 2011/61/UE (di seguito "AIFMD") e recepita in Italia nel 2015, nonché definire un raccordo con la Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV) nel caso di SGR appartenenti a gruppi bancari.

Le disposizioni contenute nel Regolamento Congiunto Banca d'Italia e Consob riguardano:

- l'approvazione da parte dall'Assemblea degli Azionisti delle Politiche di Remunerazione;
- la coerenza del sistema premiante con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo, le politiche di prudente gestione del rischio, gli interessi degli investitori;
- la presenza di un Comitato endo-consiliare per le Remunerazioni per le SGR definite come significative per l'entità del Patrimonio Netto Gestito o se quotate o se appartenenti a gruppi bancari quotati;
- la struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione con riferimento a:

¹ Il Regolamento congiunto era già stato oggetto di modifica nel gennaio del 2015 per il recepimento delle previsioni contenute nella direttiva sui gestori dei fondi alternativi AIFMD (Direttiva 2011/61/EU).

² Regolamento CONSOB n.11971/1999, Allegato 1, Parte Prima, Sezione A "Prospetto relativo a quote/azioni di fondi comuni di investimento mobiliare/società di investimento a capitale variabile (Sicav) di diritto italiano armonizzati/non armonizzati, comunitari non armonizzati alla Direttiva 2009/65/CE o extracomunitari di tipo aperto", Art 13-bis,

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

- il rapporto tra componente fissa e componente variabile, che deve essere opportunamente bilanciato e puntualmente determinato con particolare riferimento al personale rientrante nella categoria del Personale più rilevante⁴;
- che una parte rilevante della componente variabile sia erogata solo al termine di un periodo di differimento minimo e tenendo conto dei rischi associati ai risultati;
- la struttura della componente variabile, il cui ammontare complessivo deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della società e non deve limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Nello specifico, l'erogazione della componente variabile deve prevedere l'utilizzo di indicatori di *performance* del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti opportunamente corretti per i rischi concernenti la loro operatività, e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Infine occorre ricordare che in tale contesto, caratterizzato anzitutto dalla presenza di un socio unico di natura bancaria, Euromobiliare AM SGR è stata considerata dalla propria Controllante quale "società rilevante" (nell'ambito del gruppo facente capo a Credito Emiliano), al fine dell'applicazione delle disposizioni di Banca d'Italia⁵ in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

In particolare, la Controllante è giunta alla qualificazione di Euromobiliare AM SGR quale "società rilevante" in ragione:

- delle risultanze delle analisi svolte dalle preposte funzioni di Credem (Ufficio Compensation Policy e Servizio ERISK) e tese ad individuare le società le cui attività possono avere un significativo impatto sul profilo di rischio del Gruppo sulla scorta del 7° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013 in materia di remunerazione ed incentivazione, dell'11° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013 in materia di allineamento al rischio delle politiche retributive, nonché dei Regulatory Technical Standards emanati dall'EBA⁶ (cd. RTS EBA), tenendo altresì conto delle valutazioni effettuate nell'ambito del processo di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale del Gruppo Credem (Processo ICAAP).

In funzione di quanto sopra espresso si è ritenuto di applicare, al personale della società ritenuto dalla stessa Controllante "più rilevante" a livello di Gruppo (l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, membri del Consiglio di Amministrazione⁷) e ai risk taker come definiti dalla società a seguito di autovalutazione individuale, le regole di maggior dettaglio dettate dalle Disposizioni Banca d'Italia e che vengono declinate dalla Capogruppo per il 2018 con delibera del CA di

⁴ Regolamento Congiunto Banca d'Italia e CONSOB, Allegato 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", paragrafo 6.1 "Rapporto tra componente fissa e componente variabile".

⁵ VII Aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

⁶ Regolamento delegato UE 604/2014.

⁷ I membri del Consiglio di Amministrazione non percepiscono compensi variabili legati alla carica.

dicembre 2017 (successivamente sottoposte all'Assemblea dei soci della Capogruppo), laddove non confliggenti con la specifica normativa di settore.

Nella definizione di tali linee guida di Gruppo interviene il Comitato endo-consiliare Remunerazioni della Controllante, composto da tre Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, con funzioni propositive e consultive per il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni laddove è maggiore il rischio di conflitto di interesse.

3 Ruoli, compiti e meccanismi di governance

Per il perseguimento degli obiettivi di cui al presente documento è fondamentale disporre di un efficace assetto organizzativo e di governo societario.

Conformemente al contenuto delle disposizioni contenute nella UCITS V e del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - Consob (a seguire solo Regolamento Congiunto), Euromobiliare AM SGR con il supporto dell'Ufficio Compensation Policy della Capogruppo ha proceduto alla individuazione dei ruoli, compiti e meccanismi di governance, idonei ad assicurarne la corretta definizione delle politiche di remunerazione, nonché il necessario presidio e la conseguente corretta applicazione, ferma restando l'attività di indirizzo svolta dalle competenti funzioni e Organi della controllante Credem di cui si è detto al precedente paragrafo.

Tali indicazioni sono contenute nello Statuto, nelle "Norme di Funzionamento Comitato consiliare Remunerazioni", nella "Policy di Gruppo People Management", nel "Regolamento People Management".

In particolare, la determinazione ed approvazione delle Politiche di Remunerazione nonché le attività di verifica della corretta applicazione delle medesime presuppongono il coinvolgimento attivo dei seguenti soggetti:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione e Comitato endo-consiliare per le Remunerazioni;
- Alta Direzione;
- Funzione di Staff Governance;
- Funzione di Compliance;
- Funzione di Risk Management;
- Funzione di Pianificazione e Reporting Direzionale;
- Funzione di Revisione Interna;
- Ufficio Compensation Policy della Controllante Credito Emiliano.

RUOLO DELL'ASSEMBLEA

Come previsto dall'Art. 37 comma 2 del Regolamento Congiunto, l'Assemblea Ordinaria degli azionisti è chiamata ad approvare le Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del personale, inclusi eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (Regolamento Congiunto, Allegato 2, paragrafo 5.1).

RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COMITATO ENDO-CONSILIARE PER LE REMUNERAZIONI

Il Consiglio di Amministrazione:

- è chiamato a definire e rivedere con periodicità almeno annuale le politiche di remunerazione ai fini dell'approvazione dell'Assemblea Ordinaria (art. 37 comma 1 del Regolamento Congiunto), assicurando a tal fine il coinvolgimento delle Funzioni di controllo interno;
- è responsabile della loro corretta applicazione (art. 37 comma 1 del Regolamento Congiunto);
- assicura che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti (art. 37 comma 1 del Regolamento Congiunto);
- rende periodicamente idonea informativa all'Assemblea, in ordine all'applicazione delle politiche di remunerazione).

Il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento dell'attività verrà supportato dal Comitato Remunerazioni costituito il 30 novembre 2016 (Art. 39 comma 1 e 2 Regolamento Congiunto).

In ossequio dell'Art. 39 comma 2 del Regolamento Congiunto, il Comitato Remunerazioni è composto da 3 Amministratori non Esecutivi in maggioranza indipendenti e la Presidenza è assegnata ad uno degli Amministratori indipendenti.

Il Comitato svolge funzioni consultive e propositive per il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni secondo quanto previsto dalla disciplina di riferimento ed ha la facoltà di accedere a tutte le informazioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, richiedendo il contributo delle funzioni aziendali di volta in volta competenti.

Il Comitato si avvale del supporto dell'Ufficio Compensation Policy della Capogruppo e, con riferimento all'esame dei sistemi incentivanti, della Funzione di Risk Management.

Nel 2017 il Comitato Remunerazioni si è riunito cinque volte.

RUOLO DELL'ALTA DIREZIONE

L'Alta Direzione contribuisce a dare attuazione alle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci, secondo le linee guida impartite dal Consiglio di Amministrazione.

L'Alta Direzione verifica, inoltre, che i criteri e i principi per la definizione delle Politiche di Remunerazione siano coerenti con quanto stabilito e deliberato dall'Assemblea avendo specifico riguardo alla remunerazione del Personale Dipendente rientrante o meno nel perimetro del personale più rilevante, nonché del Responsabili delle Funzioni di Controllo (funzioni esternalizzate presso la Capogruppo)⁸.

RUOLO DEL SERVIZIO STAFF GOVERNANCE

⁸ I contratti di esternalizzazione perfezionati con Credito Emiliano definiscono anche, nel dettaglio, l'entità delle somme che la Società è tenuta a corrispondere per l'erogazione del servizio rispettivamente di Compliance, di Antiriciclaggio, di Risk Management, di Revisione Interna e di gestione del personale. Peraltro si ritiene che le modalità di esternalizzazione siano pienamente idonee a non pregiudicare il rispetto dei principi generali dettati dal Regolamento Congiunto.

Il Servizio Staff Governance ha l'obiettivo di supportare l'Alta Direzione nella individuazione di solidi dispositivi di governo societario, ivi compresi processi decisionali e una struttura organizzativa che specifichino in forma chiara e documentata i rapporti gerarchici e la suddivisione delle funzioni e delle responsabilità; collabora con l'Ufficio Compensation Policy della Capogruppo all'attività di predisposizione del documento relativo alle Politiche di Remunerazione, anche mediante il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali interessate.

In particolare, nel rispetto dei Ruoli definiti dal Regolamento Congiunto, nonché delle indicazioni impartite dal Consiglio di Amministrazione, assicura per quanto di rispettiva competenza, il coinvolgimento:

- dell'Alta Direzione;
- della Funzione di *Risk Management*;
- della Funzione di *Compliance*;
- della Funzione di *Internal Audit*;
- della Funzione di Pianificazione e Reporting Direzionale.

RUOLO DELLA FUNZIONE DI COMPLIANCE

La *Compliance*⁹ è coinvolta dal Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione al fine di verificare la conformità normativa.

In particolare, nel rispetto dei principi di indipendenza della Funzione, la *Compliance*:

- verifica che le politiche e le procedure adottate dall'Impresa in materia siano idonee a prevenire il rischio di non conformità normativa;
- verifica preliminarmente che le politiche di remunerazione ed eventuali proposte di revisione siano conformi al Regolamento Congiunto, alla normativa tempo per tempo vigente, allo Statuto
- supporta l'Ufficio Compensation Policy della Capogruppo e il Servizio STAFF Governance nella redazione del documento delle politiche di remunerazione;
- concorre, per quanto di competenza, con la Funzione di *Risk Management* nella definizione degli indicatori e dei parametri di *performance*;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'esito delle verifiche svolte in materia di politiche di remunerazione, per l'adozione di eventuali misure correttive.

RUOLO DELLA FUNZIONE DI RISK MANAGEMENT

La Funzione di *Risk Management*¹⁰ è coinvolta dal Consiglio di Amministrazione per assicurare che i sistemi di incentivazione tengano adeguatamente conto di tutti i rischi assunti dal gestore,

⁹ La funzione Compliance è esternalizzata presso la Capogruppo attraverso un contratto di servicing.

¹⁰ La funzione di Risk Management è esternalizzata presso la Capogruppo attraverso un contratto di servicing.

secondo metodologie coerenti con quelle che il gestore adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

In particolare, nel rispetto dei principi di indipendenza della Funzione, la Funzione di *Risk Management*:

- valuta i rischi connessi alle Politiche di Remunerazione e la coerenza generale di quest'ultime rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione;
- concorre, per quanto di competenza, con la Funzione di *Compliance* e di Pianificazione e Reporting Direzionale nella definizione degli indicatori e dei parametri di *performance*.

RUOLO DELLA FUNZIONE DI PIANIFICAZIONE E REPORTING DIREZIONALE

La Funzione di Pianificazione e Reporting Direzionale è coinvolta nel processo di determinazione delle Politiche di Remunerazione per quanto attiene rispettivamente:

- la definizione dei valori *target* degli indicatori di performance di competenza;
- la consuntivazione degli obiettivi *performance* sulla base dei dati raccolti in merito agli indicatori individuati nell'ambito delle Politiche di Remunerazione.

RUOLO DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA

La Funzione di Revisione Interna¹¹, verifica con cadenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa vigente e la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in un'ottica di efficienza e di salvaguardia del patrimonio dell'Impresa. La Funzione di Revisione Interna comunica il risultato delle proprie verifiche al Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo possa valutare l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci.

RUOLO DELL'UFFICIO Compensation Policy della Controllante CREDITO EMILIANO

L'Ufficio Compensation Policy (CPO) della Capogruppo collabora con il Servizio di Staff Governance nel processo di definizione delle politiche di remunerazione sulla base delle disposizioni normative vigenti e assicurando laddove non confliggente la conformità alle Linee Guida impartite dalla Controllante. In ragione delle specifiche competenze in materia, fornisce un supporto tecnico e metodologico e supporta la Società relativamente a taluni specifici ambiti quali: identificazione degli indicatori di *performance*; rilevazione e attestazione dei risultati conseguiti (con specifico riferimento anche ai c.d. "cancelli di gruppo" e ai meccanismi di aggiustamento *ex-post*); verifica e applicazione dei meccanismi di differimento per il personale rilevante; redazione delle presenti politiche.

¹¹ La funzione AUDIT è esternalizzata presso la Capogruppo attraverso un contratto di servicing.

CONCLUSIONI

Sulla scorta di quanto esposto si ritiene di aver delineato un adeguato assetto di governance tale per cui le decisioni in materia di politiche di remunerazione vengano assunte in Euromobiliare AM SGR al livello appropriato e con un adeguato supporto informativo, escludendo anche eventuali ipotesi di conflitto d'interesse.

Infine, in materia di controlli, il Servizio AUDIT della Capogruppo Credito Emiliano S.p.A. in occasione di questa relazione annuale e coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni, sta conducendo una verifica annuale di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa per l'esercizio 2017, riscontrandone, limitatamente alle analisi sino ad ora completate, una complessiva adeguatezza. Le indicazioni fornite sono da inquadrarsi in un contesto di ulteriore rafforzamento del processo e degli aspetti di formalizzazione. L'attestazione completa della Funzione di revisione interna è allegata alla presente Relazione.

4 Remunerazione degli Amministratori

Euromobiliare AM SGR ha adottato un modello di tipo tradizionale e risulta amministrata da un Consiglio di Amministrazione.

Fatta eccezione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Consiglieri non hanno, alla data di redazione del presente documento, rapporti di lavoro subordinato con Euromobiliare AM SGR.

Gli Amministratori, con esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore generale, hanno compensi per i quali non è contemplata una componente variabile e non sono destinatari di alcun sistema incentivante, così come non è previsto per questi alcun trattamento di fine mandato.

Ferme restando le disposizioni di legge e di statuto, il compenso degli Amministratori è deliberato dall'Assemblea dei soci e, per quanto riguarda le particolari deleghe, dal Consiglio di Amministrazione.

In entrambi i casi, l'ammontare dei compensi costituisce oggetto di indicazione preventiva da parte della Controllante Credito Emiliano e le attuali risultanze rispecchiano in toto l'indicazione della stessa Controllante.

5 Remunerazione Organi di Controllo

L'Assemblea dei soci provvede a deliberare le remunerazioni dei componenti del Collegio Sindacale.

Gli emolumenti deliberati si sostanziano in importi fissi predeterminati, quindi non collegati ai risultati della Società né basati su strumenti finanziari, erogati annualmente ed unicamente differenziati sulla scorta dell'incarico di Presidente o di Sindaco Effettivo.

Per i componenti del Collegio Sindacale non è previsto alcun trattamento di fine mandato.

L'ammontare dei compensi costituisce oggetto di indicazione preventiva da parte della Controllante Credito Emiliano e le attuali risultanze rispecchiano in toto l'indicazione della stessa Controllante.

In tale contesto, in presenza di importi fissi e predeterminati per i componenti dell'Organo di Controllo, la politica di remunerazione dei Sindaci risulta rispettosa dei principi normativi indicati ossia coerente con la sana e prudente gestione dei rischi, evitandosi incentivi che possano incoraggiare eccessive assunzioni dei rischi.

6 Caratteristiche generali delle politiche di remunerazione

La definizione del sistema incentivante prende in considerazione:

- la predisposizione di linee guida da parte della Capogruppo relative a:
 - gate di gruppo per l'accesso al sistema incentivante
 - limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa;
- la classificazione di “società rilevante” per Euromobiliare AM SGR, come risultante dal processo di Autovalutazione eseguito dalla Capogruppo in applicazione delle disposizioni Banca d'Italia in materia di prassi di remunerazione e incentivazione della società e degli RTS EBA, che definiscono i criteri quali-quantitativi per l'identificazione del personale più rilevante;
- l'applicazione del criterio di proporzionalità che consente di definire modalità di applicazione delle disposizioni di settore (Regolamento Congiunto) appropriate alle caratteristiche della società (dimensioni della società, numero e asset di prodotti gestiti e organizzazione interna, natura, portata e complessità delle attività svolte);
- le risultanze del processo di identificazione individuale eseguito dalla società in applicazione delle disposizioni di settore (UCITS V e Regolamento Congiunto).

6.1 Principio di proporzionalità

Come richiesto dall'Art. 38 del Regolamento Congiunto, Euromobiliare AM SGR è chiamata ad elaborare politiche e prassi di remunerazione coerenti con proprie caratteristiche e quindi che tengano conto delle dimensioni della società e degli asset gestiti (OICVM e FIA), di organizzazione interna, natura, portata e complessità delle attività svolte.

Al fine di definire le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione più rispondenti alle proprie caratteristiche e in applicazione del principio di proporzionalità¹², la Società ha eseguito un'autovalutazione per analizzare la propria complessità, sia a livello di patrimonio e prodotti gestiti che di struttura organizzativa.

Le risultanze dell'autovalutazione evidenziano che la Società si qualifica come significativa, sulla base del patrimonio netto gestito, considerando il superamento del limite di PNG come definito nel Regolamento Congiunto¹³.

Con riferimento invece all'organizzazione¹⁴ interna, alla natura, portata e complessità della attività svolte, si è ritenuto di definire la Società “complessa”.

¹² Regolamento Congiunto, Allegato 2, paragrafo 4 “Principio di proporzionalità”.

¹³ Regolamento Congiunto, Allegato 2, paragrafo 4 “Principio di proporzionalità”: “...Si considerano sempre significativi i gestori con patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro...”

¹⁴ Da inizio 2018 Euromobiliare AM SGR ha esteso la propria operatività su base transfrontaliera mediante l'insediamento di una propria succursale nel territorio del Granducato di Lussemburgo.

6.2 Il processo di identificazione del personale più rilevante

Come richiesto dall'Art. 38 del Regolamento Congiunto e del relativo Allegato 2, la società ha provveduto ad identificare il personale più rilevante ossia la categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore, dell'OICR o del FIA.

Il processo di identificazione ha la finalità di graduare l'applicazione delle disposizioni in funzione dell'effettiva capacità del soggetto di incidere sul profilo di rischio del gestore.

Per l'identificazione del personale più rilevante della Società si è quindi proceduto a verificare responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative del personale, al fine di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

L'Allegato 2, paragrafo 3 del Regolamento Congiunto, definisce i criteri qualitativi e quantitativi in base ai quali eseguire l'identificazione del personale più rilevante.

Per questi criteri rientrano nel perimetro del personale più rilevante 14 persone:

- i membri del Consiglio di Amministrazione
- l'AD/DG (già identificato all'interno del perimetro del personale più rilevante del Gruppo Credem sulla base del processo di identificazione svolto dalla Capogruppo in applicazione delle disposizioni sui gruppi bancari)
- i membri del senior management
- altri soggetti che assumono rischio in modo significativo (altri *risk taker*)

Per espressa previsione regolamentare rientrano nel perimetro anche i Responsabili delle Funzioni di Controllo¹⁵; si evidenzia peraltro che le funzioni di Revisione interna, *Risk Management*, *Compliance*, *Antiriciclaggio* sono oggetto di contratti di esternalizzazione perfezionati con Credito Emiliano che definiscono anche, nel dettaglio, l'entità delle somme che Euromobiliare AM SGR è tenuta a corrispondere per l'erogazione dei rispettivi servizi.

Anche la funzione risorse umane è esternalizzata presso la Capogruppo.

6.3 Le componenti della remunerazione

La retribuzione del personale dipendente si articola in due componenti:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile

¹⁵ Regolamento Congiunto Allegato 2, paragrafo 3: "...Si fa riferimento alle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi...".

6.3.1 *RETRIBUZIONE FISSA*

Rappresenta la parte più stabile della retribuzione del personale dipendente che riflette l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative.

Il consolidato approccio meritocratico della politica retributiva del Gruppo, ne prevede l'evoluzione (in termini di inquadramento, incremento di stipendio e compensi) in maniera strettamente correlata ai diversi livelli di responsabilità raggiunti (rilevanza della posizione ricoperta), alla capacità di replicare con continuità i risultati nel tempo (stabilità della performance) ed allo sviluppo di competenze distintive ("criticità" della persona).

Rientrano nelle componenti della remunerazione fissa le eventuali indennità legate a particolari attività e funzioni svolte e/o di ruolo, i compensi (cd gettoni di presenza) derivanti dalle eventuali cariche ricoperte in organi societari.

Inoltre per fidelizzare persone di valore vengono proposti patti collegati a specifici compensi fissi. Si tratta di patti di prolungamento dei termini di preavviso (cd. PTP) e patti di non concorrenza (cd. PNC). In questo modo il dipendente si impegna a fornire, in caso di dimissioni volontarie, un periodo di preavviso superiore a quello previsto contrattualmente (per il PTP) oppure a non svolgere attività in concorrenza nei confronti del Gruppo (per il PNC).

6.3.2 *RETRIBUZIONE VARIABILE*

Rappresenta la parte della remunerazione collegata alla performance e pertanto finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti, fermi restando i requisiti di sostenibilità patrimoniale e reddituale del gruppo e la correzione per il rischio.

Il Sistema incentivante di breve termine rappresenta una delle componenti variabili della remunerazione; rientrano nel novero della remunerazione variabile anche i carried interest.

Inoltre potranno essere utilizzati in modo mirato e selettivo strumenti incentivanti quali riconoscimenti per la realizzazione di progetti di carattere straordinario (cd. speciali gratifiche) o retention vincolate alla permanenza in azienda per più anni, con lo scopo di assicurare al Gruppo la permanenza di key people in un contesto di sostenibilità e correttezza dei comportamenti.

Queste forme di remunerazione se corrisposte al personale più rilevante, devono avere un parere preventivo del Comitato Remunerazioni e la successiva delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'applicazione delle stesse regole in termini di modalità di pagamento e aggiustamento al rischio previste per i bonus collegati ai sistemi incentivanti (differimento, quota strumenti finan e quota contanti, clausole di malus e claw-back).

7 Remunerazione del personale più rilevante del Gruppo

7.1 Politica di remunerazione 2017

7.1.1 REMUNERAZIONE VARIABILE

Il sistema incentivante 2017, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21.12.2016¹⁶, è stato predisposto in coerenza con gli indirizzi forniti dalla Capogruppo (per il tramite dell'Ufficio CPO), secondo le previsioni contenute nelle disposizioni Banca d'Italia in materia di remunerazioni e delle disposizioni di settore (Regolamento Congiunto) laddove prevalenti.

La Politica di remunerazione 2017 era articolata come segue:

Gate di accesso di Gruppo, obiettivi di performance della Società e determinazione del plafond (bonus pool).

Il sistema premiante si è attivato stante, da un lato, il superamento dei dati patrimoniali e di liquidità di Gruppo (Common Equity Tier1 Ratio di Gruppo e Loan to deposit clientela di Gruppo) e, dall'altro, il raggiungimento degli obiettivi reddituali, di rischio-rendimento e dei livelli patrimoniali della Società, definiti in sede di budget ed approvati dal Consiglio di Amministrazione:

- Utile ante imposte;
- Produzione Netta Totale;
- Superindice di qualità (cd. SIQ)¹⁷.

Attraverso l'attività di pianificazione pluriennale mediante la programmazione annuale di dettaglio è stato definito l'ammontare dello stanziamento da destinare al sistema premiante complessivo (plafond) ovvero destinato all'intera popolazione aziendale.

Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi è avvenuta sulla base della prestazione individuale, misurata secondo principi di balanced scorecard tradotti nelle cd. "Schede KPI" (key performance indicator).

Le Schede KPI sono state costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio ex ante coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo.

Pertanto, una volta superati gli obiettivi di performance della società e di Gruppo e definita l'entità del bonus pool disponibile, l'ammontare del premio individuale è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni per il personale più rilevante, in base a:

- risultato della prestazione individuale ("Scheda KPI");

¹⁶ E successive integrazioni del 09/03 e del 28/06.

¹⁷ Il SIQ è funzionale a valutare le performance aziendali complessive (risultati gestionali dei componenti i team di gestione e livelli di servizio erogato dalle strutture preposte).

- complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- curriculum personale e andamento storico della performance.

Entità massima del bonus e modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di malus, differimenti e aggiustamento ex- post, quote in fondi e claw-back).

Con riferimento più specifico alle modalità di pagamento dei premi individuali, si osserva come nel corso del 2017 per il personale più rilevante della Società e quindi per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per gli altri risk taker fosse previsto:

- un'entità massima del bonus individuale complessivamente assegnabile pari ad 1 volta la RAL;
- in caso di bonus maggiore o uguale al 30% della retribuzione annua lorda (RAL) oppure maggiore dell'importo di Euro 80.000,00 le seguenti modalità di corresponsione del bonus:
 - il pay-out prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con quote dei fondi selezionati che compongono un paniere bilanciato e rappresentativo dei fondi del gestore e il restante 50% pagato in contanti. Tale pay-out si applica sia alla componente up-front sia alla componente differita. Il numero di quote fondi riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato. Le quote di fondi sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (retention) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota up-front e di un anno su quelle differite;
 - il 20% del bonus up-front (aprile 2018) pagato in contanti, il 20% del bonus up-front corrisposto in quote di fondi con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote differite corrisposte in quote di fondi)
- nel caso, invece, di bonus inferiore al 30% della RAL alla data di assegnazione del bonus e fino ad un importo massimo di Euro 80.000,00, si e' ritenuto applicabile un principio di proporzionalità ai fini di una semplificazione dei meccanismi di pagamento (piena erogazione up-front e cash).

Le singole quote differite assegnate saranno soggette a specifiche condizioni di aggiustamento al rischio ex-post, riferite agli obiettivi dell'anno precedente il pagamento della rata e a meccanismi di malus e claw-back, così come deliberati dalla precedente Assemblea.

7.2 Politica di remunerazione 2018

7.2.1 REMUNERAZIONE VARIABILE

Il sistema incentivante 2018 è stato predisposto in coerenza con le linee guida approvate dalla Capogruppo Credito Emiliano il 21 dicembre 2017 e con le disposizioni di settore (Regolamento Congiunto Banca).

Si evidenzia che sono stati recepiti i meccanismi di attivazione dei sistemi incentivanti del Gruppo Credem e quindi il vincolo del superamento delle condizioni di sostenibilità (gate di gruppo) che hanno l'obiettivo di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria di gruppo (coerentemente a quanto definito in sede di Risk Appetite Framework) e agli obiettivi individuali della società declinati nel cd. Superindice.

Le caratteristiche del piano incentivante del 2018 destinato al personale più rilevate di Euromobiliare AM Sgr si articola come segue:

- gate di accesso;
- obiettivi di performance di Gruppo e della Società, determinazione del plafond (bonus pool);
- assegnazione premi individuali;
- modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di malus, differimenti e aggiustamento ex-post, e claw-back);
- entità massima del bonus.

Gate di accesso

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria del Gruppo, l'attivazione del sistema incentivante del personale più rilevante della Società è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di Common Equity Tier 1 di Gruppo e di ~~Loan to Deposit Clientela di Gruppo~~ **Net Stable Funding Ratio di Gruppo** (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).

Obiettivi di performance della Società e di Gruppo e determinazione del plafond (bonus pool)

Superati i gate di accesso di gruppo, l'attivazione del sistema incentivante della Società per l'anno 2018 è vincolata al raggiungimento degli obiettivi individuali della Società (cd Superindice) legati a performance, reddito, rischio-rendimento, livelli patrimoniali della Società, definiti in sede di budget ed approvati dal Consiglio di Amministrazione di Euromobiliare AM SGR.

Gli obiettivi individuali della Società sono sintetizzati nel cd. "Superindice Società" che contempla item reddituali e di rischio e che risulta composto da:

- Utile ante imposte;
- Produzione Netta Totale;

- Superindice di qualità¹⁸ (cd. SIQ).

La dimensione del bonus pool è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo superindice.

Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del bonus pool e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il bonus pool stesso in caso di mancato raggiungimento dei target (fino ad azzerarsi).

Euromobiliare AM SGR determina annualmente l'ammontare dello stanziamento da destinare al sistema premiante complessivo (plafond) ovvero destinato all'intera popolazione aziendale.

Tale ammontare è stabilito in relazione al risultato di esercizio ante imposte atteso dall'impresa, calcolato con i principi contabili internazionali, per l'anno di riferimento della pianificazione/programmazione e solo nel caso in cui dal processo di pianificazione sia previsto un risultato positivo (utile ante imposte).

Esso è espresso attraverso una percentuale dell'utile ante imposte che tiene conto del dimensionamento medio della Società nel periodo di riferimento (n. dipendenti) e della loro distribuzione per responsabilità/mansioni/grado.

L'obiettivo di utile IAS ante imposte è determinato comprendendo anche l'accantonamento del plafond.

Assegnazione premi individuali

Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio ex-ante coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo.

Nello specifico gli obiettivi sono coerenti con l'area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli.

Pertanto, una volta superati i cancelli di Gruppo e definita l'entità del bonus pool disponibile, l'ammontare del premio individuale è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, in base a:

- risultato della prestazione individuale ("Scheda KPI");
- complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- curriculum personale e andamento storico della performance.

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata secondo principi di balanced scorecard tradotti nelle cd. "Schede KPI" (key performance indicator).

Le Schede KPI sono state costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio ex ante coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo.

¹⁸ Il SIQ ha la finalità di valutare le performance aziendali complessive (risultati gestionali dei componenti i team di gestione e livelli di servizio erogato dalle strutture preposte).

Nello specifico gli obiettivi sono coerenti con l'area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli e articolati su tre aree:

- redditività;
- rischi e processi;
- squadra.

Modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di malus, differimenti e aggiustamento ex-post, quote in fondi e claw-back)

Il Consiglio di Amministrazione, con l'assistenza del Comitato Remunerazioni, il 14/03/2018, ha delineato, in applicazione delle disposizioni del Regolamento Congiunto, le modalità di pagamento dei bonus così come di seguito descritte:

- il pay-out prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di quote di fondi selezionati che compongono un paniere bilanciato e rappresentativo dei fondi del gestore. Tale pay-out si applica sia alla componente up-front sia alla componente differita. Il numero di quote dei fondi previsti nel Paniere è determinato al primo NAV utile successivo al Consiglio di Amministrazione del 2019 che accorda il premio. I fondi sono soggetti ad un'adeguata politica di mantenimento (retention) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota up-front e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del bonus up-front (aprile 2019) pagato in contanti, il 20% del bonus up-front corrisposto in quote di fondi del Paniere con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in fondi).

Per i bonus inferiori al 30% della RAL alla data di assegnazione del bonus e fino ad un importo massimo di 80.000 euro, si ritiene applicabile un principio di proporzionalità ai fini di una semplificazione dei meccanismi di pagamento (il bonus viene corrisposto up-front e cash).

Le singole quote differite saranno soggette a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex-post. In particolare le quote differite sono:

- non erogate in caso di:
 - risoluzione rapporto per iniziativa azienda per motivi diversi dal giustificato motivo oggettivo prima del pagamento della rata;
 - dimissioni prima del pagamento della rata (salvo se finalizzate al conseguimento del trattamento di pensione);
 - ricezione dagli organi e/o funzioni aziendali competenti prima del pagamento della rata di contestazioni o comunicazioni che rilevano lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza;

- perdita consolidata di Gruppo;
- Common Equity Tier1 Ratio di Gruppo inferiore a minimi regolamentari in essere;
- Utile società negativo;
- Performance media del portafoglio complessivo gestito inferiore al 20% dell'obiettivo come definito nel Superindice qualità prodotti e servizi (SIQ);
- ridotte al 50% in caso di:
 - utile ante imposte consolidato rettificato di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali) inferiore al 50% dell'obiettivo fissato;
 - Common Equity Tier1 Ratio di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo (fatto salvo operazioni straordinarie e/o variazioni normative);
 - Utile ante imposte società rettificato inferiore al 50% dell'obiettivo fissato;
 - Performance media del portafoglio complessivo gestito inferiore al 30% dell'obiettivo come definito nel Superindice qualità prodotti e servizi (SIQ).

Si conferma, inoltre, l'applicazione di meccanismi di claw-back in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nel periodo successivo all'erogazione del premio Euromobiliare AM SGR dovesse accertare comportamenti fraudolenti o connotati da una colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la Società, perdita dei requisiti di onorabilità, violazione degli obblighi in materia di politiche di remunerazione.

Oltre quanto descritto, potranno essere utilizzati in modo mirato e selettivo strumenti incentivanti quali riconoscimenti per la realizzazione di progetti di carattere straordinario (cd. speciali gratifiche) o retention vincolate alla permanenza in azienda per più anni, con lo scopo di assicurare la permanenza di key people in un contesto di sostenibilità e correttezza dei comportamenti. A tali premi saranno, comunque, applicate le medesime rigorose regole (in termini di modalità di pagamento e aggiustamento al rischio) applicate ai bonus collegati al sistema incentivante 2018 (differimento, quota contanti e quota in fondi di Paniere, clausole di malus e claw-back).

Entità massima del bonus

Per quanto attiene, infine, al limite massimo annuo di incidenza della retribuzione variabile sul fisso, coerentemente con le linee guida della Capogruppo, la soglia definita per il 2018 è di 1 volta la RAL (retribuzione annua lorda fissa dell'anno in corso più le indennità di funzione/carica e i compensi da amministratore) alla data di assegnazione del bonus.

8 Remunerazione dei dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente, non rientrante nelle categorie precedentemente descritte, si delineano le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della politica di remunerazione 2017 e 2018.

8.1 Politica di remunerazione 2017

8.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

I meccanismi di incentivazione relativi al 2017 per il personale dipendente sono stati disegnati in coerenza con una logica complessiva di sostenibilità, tenendo quindi conto dei livelli di liquidità, di adeguatezza patrimoniale, dei rischi e di una corretta gestione delle relazioni con la clientela.

Più precisamente, l'accesso al bonus pool per l'altro personale si è attivato essendo stati superati i gate di gruppo (Common Equity Tier1 di Gruppo e Loan to Deposit clientela di Gruppo) e gli obiettivi reddituali e di rischio definiti in sede di budget ed approvati dal Consiglio di Amministrazione, come meglio descritti nel precedente paragrafo 7.1.1.

Tali regole hanno garantito una simmetria del bonus pool con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti patrimoniali e finanziari e di adeguate performance rischio-rendimento.

I premi individuali sono stati determinati sulla base del livello di raggiungimento della prestazione del singolo, tenuto conto del ruolo ricoperto, del curriculum personale e dell'andamento storico della performance.

Con riferimento ai gestori dei fondi sono specificatamente declinati i criteri in applicazione dei quali si determina il punteggio SIQ Gestori funzionale a determinare l'attivazione del sistema incentivante dei portfolio strategist.

Si segnala, infine, che è stato erogato il Premio Welfare di Risultato destinato ai lavoratori delle categorie dei quadri direttivi e aree professionali, la cui erogazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di redditività, patrimonialità e produttività che ne assicurano l'autofinanziamento e la sostenibilità.

8.2 Politica di remunerazione 2018

8.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Anche per la totalità dei dipendenti i meccanismi di incentivazione sono disegnati in una logica di sostenibilità, tenendo quindi conto dei rischi, della solidità patrimoniale della liquidità e della correttezza delle relazioni con la clientela.

L'attivazione dei sistemi incentivanti è, quindi, vincolata al superamento dei gate di accesso quali vincoli di patrimonializzazione e liquidità di Gruppo a cui deve poi seguire il raggiungimento di

obiettivi individuali della Società legati a performance reddituali, rischio-rendimento e livelli patrimoniali della Società, come meglio descritti nel precedente paragrafo 7.2.1.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente fino ad azzerarsi il plafond in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

La coerenza tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi individuali è realizzata con il sistema KPI (*key performance indicator*) attraverso il quale gli obiettivi aziendali vengono distribuiti a cascata nella struttura organizzativa sino a quelli individuali.

Oltre ad obiettivi legati a risultati di business, coerentemente alle mansioni svolte, sono contemplati obiettivi di presidio dei rischi.

Una volta verificata l'attivazione del plafond e, posto che i limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile rispetto alla RAL sono stati fissati per i "Dirigenti" e "Altro Personale" in 1 volta la RAL mentre per l'altro personale delle funzioni di controllo nel 40% della RAL), i singoli premi sono determinati:

- sulla base del livello di raggiungimento della prestazione individuale;
- tenuto conto della complessità gestionale del ruolo ricoperto o del livello di competenze specialistiche raggiunto;
- della seniority, del curriculum personale e dell'andamento storico della performance.

Per tutti i dipendenti della società (diversi dal personale "più rilevante") il pagamento dell'eventuale bonus avverrà immediatamente e in un'unica soluzione (up-front) entro il 30.04 dell'anno successivo al periodo di riferimento (per le presenti politiche: 01 gennaio – 31 dicembre 2018).

L'erogazione dei premi individuali non è prevista ove si verificano i seguenti casi:

- comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per iniziativa dell'azienda prima della data di erogazione;
- dimissioni del lavoratore prima della data di erogazione del bonus anche se in servizio nell'ambito del periodo di preavviso;
- ricezione da parte degli organi aziendali preposti di contestazioni o sanzioni disciplinari, che evidenzino lo svolgimento di una prestazione professionale contraria ai doveri di buona fede e correttezza;
- presenza nel corso del periodo di riferimento di un rapporto ispettivo che evidenzi un elevato rischio residuo fatti salvi i casi di tempestiva attivazione per la risoluzione delle anomalie evidenziate.

Sono, altresì, previsti meccanismi di claw-back per le ipotesi di comportamenti fraudolenti e/o connotati da colpa grave.

9 Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

In linea generale non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Non sono considerati compensi aggiuntivi:

- i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo come ad es. a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;
- gli importi determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (come ad es. a titolo di indennità supplementare, risarcimento dei danni, retribuzioni perse, ecc.).

In casi di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o interesse della Società, sotto forma unilaterale o consensuale, possono essere previsti compensi aggiuntivi, obiettivamente motivati, volti a sostenere provvisoriamente il reddito oppure versati a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione o nell'ipotesi di pensione anticipata o ancora corrisposti al fine di evitare l'alea del giudizio.

L'importo dei compensi aggiuntivi viene definito nella misura massima delle 29 mensilità di retribuzione globale di fatto ed è determinato in coerenza con la disciplina sui licenziamenti prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

I criteri per la definizione di tali compensi sono fondati sul principio della loro correlazione alla performance realizzata nel tempo e ai rischi assunti dalla persona e dalla società.

Eventuali compensi aggiuntivi dovranno, pertanto, essere in linea con le strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e saranno corrisposti nelle forme tecniche e con le qualificazioni giuridiche che consentano l'ottimizzazione dei costi ed il perseguimento degli obiettivi aziendali.

La determinazione dei compensi aggiuntivi avverrà, inoltre, utilizzando il parametro della retribuzione globale di fatto e valutando caso per caso le circostanze soggettive e oggettive della conclusione del rapporto, tra cui:

- l'effettiva durata del rapporto di lavoro e le prestazioni sul piano qualitativo e quantitativo rese della persona nei ruoli da questa ricoperti nel tempo;
- l'eventuale assunzione da parte del soggetto di rischi non adeguati;
- l'allineamento dei comportamenti individuali ai valori aziendali;

- la disponibilità del soggetto ad assumere impegni aggiuntivi (es. riservatezza, non concorrenza);
- la motivazione alla base della cessazione del rapporto, in particolare nelle ipotesi seguenti:
 - litigation, arbitration e alternative dispute resolution: considerando l'interesse a giungere ad una risoluzione consensuale che eviti l'alea di lite e l'importo che presumibilmente verrebbe sostenuto dalla Società nel caso in cui il soggetto dovesse ricevere con esito positivo la tutela giudiziaria delle proprie ragioni;
 - pensione anticipata¹⁹, avendo come limite delle 24 mensilità;
 - incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione (c.d. prepensionamento), facendo riferimento al periodo massimo di sostegno previsto dalla normativa che regola il Fondo di solidarietà di settore²⁰.

Non sono previsti compensi aggiuntivi nel caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie.

Modalità di corresponsione dei compensi aggiuntivi

I compensi aggiuntivi sono soggetti ai meccanismi di pagamento differito in contanti e azioni/strumenti finanziari con gli stessi schemi previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al personale rilevante e, in particolare, sono previste clausole di malus e claw-back che ne prevedano la riduzione/revoca nel caso in cui emergano comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo Credem, non conosciuti al momento della stipula dell'accordo di cessazione.

In circostanze eccezionali, dettate dal perseguimento dell'interesse aziendale, che rendessero necessari scostamenti dai criteri di determinazione e dalle modalità di erogazione dei compensi aggiuntivi sopra enunciati, il processo interno che conduce all'attribuzione delle indennità dovrà essere adeguatamente formalizzato e dovrà riportare le motivazioni che hanno condotto ad una valutazione di scostamento rispetto a quanto riportato nelle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea.

Il processo interno dovrà prevedere il coinvolgimento delle funzioni competenti alla valutazione degli impatti di rischio, conformità e adeguatezza, e dovrà essere sottoposto, sentito il Comitato Remunerazioni, alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

¹⁹ Legge n. 92 del 28 giugno 2012.

²⁰ Decreto 28 luglio 2011, Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, ai sensi dell'art 3 della legge 28 giugno 2012, n.92.

10 Benefit

Il Gruppo Credito Emiliano offre, oltre a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e aziendali di lavoro, i seguenti benefici addizionali:

- prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i dipendenti del Gruppo
- autovettura aziendale ad uso promiscuo per le figure manageriali oltre ad un certo livello;
- specifiche forme di assistenza sanitaria.

Non esiste alcuna forma pensionistica e previdenziale discrezionale.

11 Conclusioni

La Politica di Remunerazione di Euromobiliare AM SGR è allineata agli obiettivi e valori aziendali e di Gruppo, alle strategie di lungo periodo e alle politiche di prudente gestione del rischio.

Le scelte effettuate in merito alla politica di incentivazione risultano in linea rispetto alla normativa di settore e alle Disposizioni di Vigilanza.

Ciascun elemento della Politica di Remunerazione destinati alle diverse fasce di popolazione ha una precisa finalità e riconosce specifiche aree di risultato come di seguito schematizzato:

- retribuzione fissa: responsabilità, importanza del ruolo, competenza e fidelizzazione;
- retribuzione variabile: obiettivi di lungo periodo, sostenibili in termini di adeguatezza patrimoniale e livello dei rischi, coerenti altresì con una strategia di creazione di valore nel lungo periodo.

In sintesi si ritiene che la remunerazione variabile:

- sia opportunamente parametrata ad indicatori di *performance* , tenuto conto anche dei rischi, del capitale e della liquidità atti a fronteggiarli e dei relativi costi;
- sia simmetrica ai risultati effettivamente conseguiti, fino ad azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni;
- presenti un corretto bilanciamento rispetto alla componente fissa con una maggiore incidenza per il personale più rilevante, in relazione all'importanza del ruolo e della criticità aziendale della persona;
- con particolare riferimento al personale più rilevante, sia differita per una congrua parte.

12 Tabelle retributive 2017

La presente relazione è corredata di una tabella riepilogativa delle informazioni quantitative relative alle prassi retributive dell'anno 2017 con lo scopo di assicurare all'Assemblea e al pubblico l'informativa necessaria ai sensi delle disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia e Consob.

Informativa ex-post: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e "altri Risk Taker"

nr risorse	Carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili cash		Compensi variabili in strumenti finanziari		Benefici non monetari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
				Bonus assegnato anno riferimento	Bonus erogabile/erogato ⁽¹⁾	Bonus assegnato anno riferimento	Bonus erogabile/erogato ⁽²⁾			
7 risorse	Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi	310,8	6,8	57,5	56,0	57,5	33,0	5,0		
4 risorse	Collegio Sindacale	35,0	0	0	0	0	0	0		
8 risorse	altri Risk Taker	865,8	0	214,5	192,0	37,5	15,0	29,4		

⁽¹⁾ Bonus di competenza dei sistemi premianti maturato nell'anno di riferimento.

⁽²⁾ Bonus di competenza dei sistemi premianti maturato nell'anno di riferimento sulla base della quotazione del titolo/fondi alla data di assegnazione. Le quotazioni alla data di assegnazione differiranno da quelle della consegna effettiva.

Verifiche della Funzione di Revisione Interna in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione alle politiche approvate con riferimento all'esercizio 2017 ed al quadro normativo di riferimento



Reggio Emilia, 09 marzo 2018

Le vigenti disposizioni normative contenute nel Regolamento Congiunto Banca d'Italia – Consob, modificato in data 27 aprile 2017 sulle politiche di remunerazione degli intermediari che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva, prevedono che la Funzione di Revisione Interna verifichi, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento.

La normativa prevede che le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie siano portate a conoscenza degli Organi e delle Funzioni aziendali competenti affinché queste si attivino per l'adozione delle eventuali misure correttive, valutandone la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza di Riferimento. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci.

In coerenza con quanto espressamente previsto dalle vigenti disposizioni normative, per lo svolgimento di tale verifica la Funzione di Revisione Interna, in outsourcing presso la Capogruppo Credito Emiliano S.p.A. si è avvalsa del supporto di una primaria società di consulenza specializzata nell'esecuzione di questa tipologia di incarichi. L'incarico è stato conferito in coerenza a quanto sancito dalla disciplina della Banca d'Italia-Consob, assicurando totale indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Le attività di revisione sono focalizzate sui seguenti sei macro ambiti:

- *Governance* della Politica di Remunerazione;
- individuazione perimetro personale più rilevante
- struttura del sistema di remunerazione e incentivazione;
- remunerazione e incentivazione a particolari categorie di funzioni aziendali;
- *pay-out* della remunerazione variabile;
- informativa.

La metodologia adottata dal Servizio Audit si ispira alle *best practices* di settore ed è fondata su un approccio *risk-based process oriented* che tiene conto della mappatura dei processi aziendali presente all'interno della Capogruppo e delle società controllate.

Più in dettaglio, la Funzione di Revisione Interna si è dotata di un dettagliato catalogo di rischi associati analiticamente ai differenti processi aziendali (ivi incluso quello al quale fanno riferimento gli accertamenti condotti). A ciascuno di essi è associato un "rischio potenziale" basato su una scala di *rating* strutturata su quattro livelli di severità incrementale; gli esiti delle attività di verifica contribuiscono ad abbattere la rischiosità potenziale e stimare, per ciascuno dei rischi analizzati nell'ambito del processo osservato, il livello di "rischio residuo" (anch'esso strutturato su quattro livelli di severità incrementale).

ESITI DELLE ATTIVITÀ DI VERIFICA

Gli accertamenti condotti dalla Funzione di Revisione Interna in merito alle prassi di remunerazione, con riferimento alle analisi sino ad ora completate, hanno consentito di riscontrare una complessiva adeguatezza in termini di rispondenza alle politiche approvate per l'esercizio 2017 oltre che alle disposizioni di vigilanza vigenti. Le indicazioni fornite a conclusione delle verifiche sono da inquadrarsi in un contesto di ulteriore rafforzamento del processo e degli aspetti di formalizzazione.

Più in dettaglio:

- Criterio di proporzionalità: in relazione a quanto disposto dall'art. 38 del Regolamento Congiunto Banca d'Italia-Consob, la Società si qualifica come significativa, sulla base del patrimonio netto gestito, e pertanto è assoggettata ad una più stringente applicazione della normativa;
- Definizione di una politica di remunerazione: Euromobiliare Asset Management SGR S.p.A. ha elaborato il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione, confermando l'adozione, sulla scorta delle indicazioni della controllante Credito Emiliano S.p.A. dei più rigorosi criteri dettati dalla normativa bancaria, fermo restando il rispetto dei principi della normativa di settore laddove prevalenti.
- Ruolo degli Organi Aziendali: i compiti e le responsabilità degli Organi Aziendali coinvolti nel processo di definizione ed applicazione delle politiche di remunerazione, con particolare riferimento all'Assemblea dei Soci, al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Remunerazioni, sono risultati sostanzialmente formalizzati nell'ambito del quadro regolamentare interno. Le verifiche condotte non hanno fatto emergere elementi di anomalia connessi all'attuazione delle rispettive mansioni da parte di tali Organi Aziendali.

- Ruolo delle funzioni aziendali di controllo di secondo livello: il processo di definizione delle politiche di remunerazione 2017 ha visto un adeguato coinvolgimento delle Funzioni di *Risk Management* e di *Compliance* ciascuna per le rispettive competenze.
- Identificazione del "personale più rilevante": Euromobiliare Asset Management SGR S.p.A ha provveduto all'identificazione del personale la cui attività professionale impatta o può impattare il profilo di rischio del gestore o dell'OICVM o del FIA. Il processo di identificazione del "personale più rilevante", coerentemente alle prescrizioni normative, è stato condotto ed è risultato adeguatamente formalizzato.
- Definizione *bonus pool* e compensi variabili: il processo di definizione del *bonus pool* complessivo ed il relativo iter autorizzativo connesso all'assegnazione dei compensi variabili, è risultato adeguatamente formalizzato e caratterizzato da scelte adeguatamente documentate.
- Meccanismi di allineamento al rischio: coerentemente alle indicazioni fornite dalla vigente normativa di riferimento, il sistema di remunerazione 2017 di Euromobiliare Asset Management SGR S.p.A ha previsto meccanismi *ex-ante* (*gate* di accesso al sistema premiante, *bonus pool*, schede KPI per l'assegnazione di premi individuali, limiti alla remunerazione variabile) e criteri *ex-post* di allineamento al rischio (meccanismi di differimento della remunerazione variabile, pagamenti mediante determinate tipologie di strumenti finanziari, clausole di *malus* e *claw back*) differenziati in base alla categoria di personale più rilevante (*risk taker* e funzioni di controllo).

Con l'obiettivo di accertare la piena rispondenza delle politiche di remunerazione 2017 rispetto a quanto approvato dagli Organi Aziendali, il processo di *audit* si completerà nella seconda parte del 2018 attraverso la conduzione di verifiche mirate sul processo di effettiva erogazione degli incentivi (inclusa la parte differita).

Ettore Corsi

(Responsabile Funzione di Revisione Interna Credito Emiliano S.p.A.)

