

# **PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**

## **“POLITICA DI REMUNERAZIONE”**

### **DI EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT SGR**

Redatta ai sensi del Provvedimento Banca d'Italia del 5.12.2019, recante ad oggetto “Regolamento di attuazione degli articoli 4 *undecies* e 6, c.1, lettere b) e c *bis*), del TUF”, in recepimento della Direttiva 2014/91/UE (“UCITSV”) del 23.07.2016

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15.06.2021**

## INDICE

<b>1</b>	<b><i>Mission, Valori e Principi della Politica di Remunerazione</i></b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Quadro Normativo di riferimento</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Ruoli, Compiti e Meccanismi di Governance</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Remunerazione Amministratori</b>	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>Remunerazione Organi di Controllo</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>Caratteristiche Generali delle Politiche di Remunerazione</b>	<b>16</b>
6.1	Principio di Proporzionalità	16
6.2	Il Processo di Identificazione del PPR	16
6.3	Le Componenti della Remunerazione	17
6.3.1	Retribuzione Fissa	18
6.3.2	Retribuzione Variabile	18
<b>7</b>	<b>Remunerazione PPR</b>	<b>19</b>
7.1	Politica di Remunerazione 2020	19
7.1.1	Remunerazione Variabile	19
7.2	Politica di Remunerazione 2021	20
7.2.1	Limiti Incidenza Remunerazione Variabile/Fissa ("cap")	20
7.2.2	Remunerazione Variabile	21
<b>8</b>	<b>Remunerazione Dipendenti</b>	<b>26</b>
8.1	Politica di Remunerazione 2020	26
8.1.1	Retribuzione Variabile	26
8.2	Politica di Remunerazione 2021	26
8.2.1	Retribuzione Variabile	26
<b>9</b>	<b>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</b>	<b>29</b>
<b>10</b>	<b>Benefit</b>	<b>31</b>
<b>11</b>	<b>Conclusioni</b>	<b>32</b>
<b>12</b>	<b>Tabelle Retributive 2020</b>	<b>33</b>

Signori Azionisti,

In ottemperanza alle disposizioni del Provvedimento di Banca d'Italia del 5.12.2019, recante il "Regolamento di attuazione degli artt. 4<sup>undecies</sup> e 6, c.1, lettere b) e *c bis*), del TUF" ("**Regolamento Banca d'Italia**"), in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei Gestori (SGR, SICAV e SICAF), che recepisce le disposizioni previste al riguardo dalla Direttiva UE 91/2014 ("**UCITSV**"), 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 2020 e le politiche retributive e di incentivazione proposte per il 2021 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:

- linee generali, motivazioni e finalità che la Società intende perseguire;
- processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva;
- definizione del Perimetro Personale Più Rilevante ("**PPR**" o "*risk taker*") della Società;
- 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;
- mantenimento del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa a 2:1 per la Direzione Generale (AD/DG e VDG) e al Personale (gestori) del "Servizio Investimenti";
- politica in materia di trattamento di cessazione anticipata della carica.

Si rappresenta inoltre 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 di settore, laddove prevalenti.

Fermi restando i principi cardine della Politica di Remunerazione a Voi sottoposti, si propone di conferire altresì la facoltà al Consiglio di Amministrazione ("**CA**") di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'applicazione della Politica Retributiva 2021, adottando ogni più opportuno intervento per un efficace funzionamento degli strumenti incentivanti e della migliore osservanza delle relative prescrizioni.

Si propone infine di conferire la facoltà al CA di adeguare il sistema di remunerazione adottando ogni più opportuna integrazione e/o modifica finalizzate alla migliore osservanza delle prescrizioni normative.

Si riporta a codesta Assemblea che il CA del 16.06.2020 ha esercitato la delega conferitagli approvando alcune modifiche concordate con Banca d'Italia, proposte dal Comitato Remunerazioni e validate dalla Funzione *Compliance*.

Le politiche di remunerazione emendate sono stata pubblicate sul sito della Società e hanno riguardato le condizioni di *malus* da applicare ai *risk taker*.

## **1 Mission, Valori e Principi della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione di Euromobiliare Asset Management SGR (“EUROSGR”) fa riferimento a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato coerenti con la cultura d’impresa che caratterizza l’orientamento del Gruppo Bancario Credito Emiliano - CREDEM di cui la Società è 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 dei 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 su risultati di breve termine tali da incentivare un’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 di adeguatezza patrimoniale e finanziaria nel breve e nel medio/lungo termine, salvaguardando gli interessi degli investitori;
- attrarre e fidelizzare il Personale, le competenze chiave dell’organizzazione ed 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 ed 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

UCITSV ha modificato la Direttiva 2009/65/CE (“UCITSIV”) concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di taluni Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (“**OICVM**”), per tener conto dell’evoluzione del mercato e rafforzare il grado di armonizzazione delle regole e delle prassi a livello europeo. In particolare UCITSV mira ad incrementare il livello di armonizzazione della disciplina dei depositari di OICVM ed è diretta a far dotare le SGR di politiche di remunerazione ed incentivazione sane e prudenti, a rafforzare il sistema sanzionatorio ed i poteri di intervento delle Autorità di vigilanza nazionali ed europee.

Il recepimento a livello nazionale delle variazioni normative introdotte da UCITSV è avvenuto dapprima con la modifica al Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB<sup>1</sup> (“**Regolamento Congiunto**”) di 04.2017 e successivamente con l’emanazione del Regolamento Banca d'Italia.

E’ stato inoltre aggiornato il Regolamento CONSOB<sup>2</sup> (“**Regolamento Emittenti**”) per includere le informazioni concernenti “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione del Personale” nei prospetti informativi.

Completano infine il quadro normativo di riferimento le *Guideline*<sup>3</sup> emanate da ESMA a 03.2016 in materia di politiche di remunerazione ai sensi delle Direttive UCITS e AIFMD (cfr. *infra*).

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 (“**GEFIA**”), recata dalla Direttiva 2011/61/UE (“**AIFMD**”) e recepita in Italia nel 2015 nonché definire un raccordo con la Direttiva 2013/36/UE (“**CRDIV**”) nel caso di SGR appartenenti a gruppi bancari.

Le disposizioni contenute nel Regolamento Banca d'Italia riguardano:

- l’approvazione da parte dall’Assemblea degli Azionisti delle Politiche di Remunerazione;
- la coerenza del SISPRE 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 Endoconsiliare Remunerazioni per le SGR definite “significative” per l’entità del Patrimonio Netto Gestito (“**PNG**”) o perchè quotate;
- la struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione con riferimento a:

<sup>1</sup> Il Regolamento Congiunto era già stato oggetto di modifica a 01.2015 per il recepimento delle previsioni contenute nella Direttiva sui GEFIA AIFMD (Direttiva 2011/61/EU).

<sup>2</sup> Regolamento CONSOB n.11971/1999, All. 1, Parte I, Sez. 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 13bis.

<sup>3</sup> ESMA “Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD” del 31.03.2016.

- il rapporto tra componente fissa e componente variabile, che deve essere opportunamente bilanciato e puntualmente determinato con particolare riferimento al PPR<sup>4</sup>;
- 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.

Occorre ricordare che in tale contesto, caratterizzato anzitutto dalla presenza di un Socio Unico di natura bancaria, EUROSGR è stata considerata dalla Controllante "Società Rilevante" (nell'ambito del Gruppo facente capo a CREDEM), per l'applicazione delle Disposizioni di Banca d'Italia<sup>5</sup> in materia di "Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione".

La Controllante è in particolare giunta alla qualificazione di EUROSGR quale "Società Rilevante" in ragione delle risultanze delle analisi svolte dalle preposte Funzioni di CREDEM (Ufficio CPO - *Compensation Policy* ("**CPO**") e Servizio ERISK) e finalizzate ad individuare le Società le cui attività possono avere un significativo impatto sul profilo di rischio del Gruppo sulla scorta i) del 25° Aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013 di 10.2018 in materia di remunerazione ed incentivazione, in corso di modifica per recepire la Direttiva Comunitaria 285/2019 cd. CRDV, ii) dell'11° Aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013 in materia di allineamento al rischio delle politiche retributive nonché iii) dei *Regulatory Technical Standards* emanati da EBA<sup>6</sup> ("**RTS EBA**"), tenendo altresì conto iv) 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 Controllante "Più Rilevante" a livello di Gruppo (AD/DG, membri del CA<sup>7</sup>) ed 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 2021 e deliberate dal CA a 03.2021 (da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti), laddove non confliggenti con la specifica normativa di settore.

<sup>4</sup> Regolamento Bdl, All. 2 "Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione", p.6.1 "Rapporto tra componente fissa e componente variabile".

<sup>5</sup> 25° Aggiornamento Circ. Bdl 285/2013 "Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione".

<sup>6</sup> Regolamento Delegato UE 604/2014 verrà sostituito da nuovo Regolamento in corso di validazione da parte della Commissione Europea.

<sup>7</sup> I membri del CA non percepiscono compensi variabili legati alla carica.

Nella definizione di tali linee guida di Gruppo interviene il Comitato Endoconsiliare Remunerazioni di CREDEM - composto da tre Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti - con funzioni istruttorie, propositive e consultive per il CA 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 in UCITSV e nel Regolamento Banca d'Italia, EUROSGR - con il supporto dell'Ufficio CPO della Capogruppo - ha proceduto all'individuazione dei ruoli, dei compiti e dei meccanismi di *governance* idonei ad assicurare 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 è detto al precedente paragrafo.

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

La determinazione e l'approvazione delle Politiche di Remunerazione nonché le attività di verifica della corretta applicazione delle medesime, presuppongono in particolare il coinvolgimento attivo dei seguenti soggetti:

- Assemblea degli Azionisti;
- CA e Comitato Endoconsiliare Remunerazioni;
- Alta Direzione;
- Funzione *Governance* e Legale;
- Funzione *Compliance*;
- Funzione *Risk Management*;
- Funzione di Pianificazione e *Reporting* Direzionale nel Servizio *Corporate Center*;
- Funzione di Revisione Interna;
- Ufficio CPO della Capogruppo.

#### RUOLO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

Come previsto dall'art. 42 c.2 del Regolamento Banca d'Italia, 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 ed 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 Banca d'Italia, All. 2, p 5.1).

#### RUOLO DEL CA E DEL COMITATO ENDOCONSILIARE REMUNERAZIONI

Il CA:

- è chiamato a definire e rivedere con periodicità almeno annuale le Politiche di Remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria (art. 42 c.1 Regolamento Banca d'Italia), assicurando a tal fine il coinvolgimento della Funzione di Controllo Interno;
- è responsabile della loro corretta applicazione (art. 42 c.1 del Regolamento Banca d'Italia);
- assicura che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti (art. 42 c.1 Regolamento Banca d'Italia);
- rende periodicamente idonea informativa all'Assemblea in ordine all'applicazione delle Politiche di Remunerazione.

Il CA nello svolgimento dell'attività verrà supportato dal Comitato Remunerazioni, costituito il 30.11.2016 (art. 44 c.1 e 2 Regolamento Banca d'Italia).

In ossequio dell'art. 44 c.1 del Regolamento Banca d'Italia<sup>8</sup>, il Comitato Remunerazioni è composto da n. 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 CA in materia di remunerazioni, secondo quanto previsto dalla disciplina di riferimento ed ha 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 CPO della Capogruppo e con riferimento all'esame dei sistemi incentivanti, della Funzione di *Risk Management*.

Nel corso del 2020 il Comitato Remunerazioni si è riunito n. 3 volte e ha discusso le seguenti tematiche:

- attestazione dei risultati per l'attivazione del SISPRE 2019;
- valutazione della "significatività" della Società sulla base del PNG e della "complessità" della stessa sulla base di i) natura e portata delle attività svolte, ii) dimensioni proprie e degli OICR gestiti, iii) caratteristiche dell'organizzazione interna e identificazione del PPR;
- valutazione del SISPRE 2020 per il PPR e per gli altri Dipendenti;
- esame della Relazione sulla Politica di Remunerazione di EUROSGR 2020 da sottoporre al CA ed alla successiva Assemblea degli Azionisti e definizione delle modalità di pagamento *bonus* del PPR e successivo aggiornamento come concordato con la Vigilanza;
- esame del documento di Definizione SIQ – "Super Indice di Qualità" e Manuale applicativo delle regole definite per il SISPRE del Personale appartenente all'"Area di Gestione";
- provvedimenti a favore del PPR.

### RUOLO DELL'ALTA DIREZIONE

L'Alta Direzione contribuisce a dare attuazione alle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti, secondo le linee guida impartite dal CA.

---

<sup>8</sup> Art. che fa rinvio alla Circ. Bdl n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I, Sezione IV, p.2.3.1, lett a).

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 PPR nonché dei responsabili delle Funzioni di Controllo (esternalizzate presso la Capogruppo)<sup>9</sup>.

### RUOLO DELLA FUNZIONE GOVERNANCE E LEGALE

la Funzione *Governance* e Legale ha l'obiettivo di supportare l'Alta Direzione nell'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 CPO 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 Banca d'Italia nonché delle indicazioni impartite dal CA, assicura per quanto di rispettiva competenza, il coinvolgimento di:

- Alta Direzione;
- Funzione *Risk Management*;
- Funzione *Compliance*;
- Funzione di *Internal Audit*;
- Funzione di Pianificazione e *Reporting* Direzionale nel Servizio *Corporate Center*.

### RUOLO DELLA FUNZIONE COMPLIANCE

La *Compliance*<sup>10</sup> è coinvolta dal CA nella definizione delle Politiche di Remunerazione per verificare la conformità normativa.

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

- verifica che le politiche e le procedure adottate dalla Società 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 Banca d'Italia, alla normativa tempo per tempo vigente, allo Statuto;
- supporta l'Ufficio CPO della Capogruppo e la Funzione *Governance* e Legale nella redazione del documento delle Politiche di Remunerazione;
- concorre, per quanto di competenza, con la Funzione *Risk Management* nella definizione degli indicatori e dei parametri di *performance*;

<sup>9</sup> I contratti di esternalizzazione perfezionati con CREDEM definiscono anche, nel dettaglio, l'entità delle somme che EUROSGR è tenuta a corrispondere per l'erogazione dei servizi rispettivamente di *Compliance*, di Antiriciclaggio, di *Risk Management*, di Revisione Interna e di Gestione del Personale. Si ritiene peraltro che le modalità di esternalizzazione siano pienamente idonee a non pregiudicare il rispetto dei principi generali dettati dal Regolamento Bdl.

<sup>10</sup> La Funzione *Compliance* è esternalizzata presso la Capogruppo attraverso un contratto di *servicing*.

- riferisce al CA l'esito delle verifiche svolte in materia di Politiche di Remunerazione, per l'adozione di eventuali misure correttive.

#### RUOLO DELLA FUNZIONE *RISK MANAGEMENT*

La Funzione *Risk Management*<sup>11</sup> è coinvolta dal CA per assicurare che i SISPRE tengano adeguatamente conto di tutti i rischi assunti dal gestore, 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, la Funzione *Risk Management*:

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

#### RUOLO DELLA FUNZIONE DI PIANIFICAZIONE E *REPORTING* DIREZIONALE (*CORPORATE CENTER*)

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

- la definizione dei valori *target* degli indicatori di *performance* di competenza;
- la consuntivazione degli obiettivi di *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 Interna<sup>12</sup>, 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 CA, in un'ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio della Società. La Funzione di Revisione Interna comunica il risultato delle proprie verifiche al CA, affinché quest'ultimo possa valutare l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

#### RUOLO DELL'UFFICIO CPO - *COMPENSATION POLICY* DI CREDEM

L'Ufficio CPO della Capogruppo collabora con la Funzione *Governance* e Legale nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione sulla base delle disposizioni normative vigenti, 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: i) identificazione degli indicatori di

<sup>11</sup> La Funzione *Risk Management* è esternalizzata presso la Capogruppo attraverso un contratto di *servicing*.

<sup>12</sup> La Funzione di Revisione Interna è esternalizzata presso la Capogruppo attraverso un contratto di *servicing*.

*performance*, ii) rilevazione e attestazione dei risultati conseguiti (con specifico riferimento anche ai cd. “*gate*” di Gruppo e ai meccanismi di aggiustamento *ex post*), iii) verifica e applicazione dei meccanismi di differimento per il PPR, iv) redazione delle Politiche.

## 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 vengono assunte in EUROSGR 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 CREDEM - in occasione di questa Relazione Annuale e coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni - ha condotto una verifica annuale di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa per l’esercizio 2020, riscontrandone, limitatamente alle analisi sino ad ora completate, una complessiva adeguatezza in termini di rispondenza alle politiche approvate per l’esercizio 2020 oltre che alle disposizioni di vigilanza vigenti. L’attestazione completa della Funzione di Revisione Interna è allegata alla presente Relazione.

#### **4 Remunerazione Amministratori**

EUROSGR ha adottato un modello di tipo tradizionale e risulta supervisionata strategicamente e gestita da un CA.

Gli Amministratori, con esclusione dell'AD/DG, hanno compensi per i quali non è contemplata una componente variabile e non sono destinatari di alcun SISPRE, 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 degli Azionisti e per quanto riguarda le particolari deleghe, dal CA.

In entrambi i casi l'ammontare dei compensi costituisce oggetto di indicazione preventiva da parte della Controllante CREDEM e le attuali risultanze rispecchiano *in toto* l'indicazione della medesima.

## **5 Remunerazione Organi di Controllo**

L'Assemblea degli Azionisti provvede a deliberare le remunerazioni dei componenti del Collegio Sindacale ("**CS**").

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 CS non è previsto alcun trattamento di fine mandato.

L'ammontare dei compensi costituisce oggetto di indicazione preventiva della Controllante CREDEM e le attuali risultanze rispecchiano *in toto* l'indicazione della medesima.

In questo 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 incoraggiarne eccessive assunzioni.

## **6 Caratteristiche Generali delle Politiche di Remunerazione**

La definizione del sistema incentivante (“**SISPRE**”) prende in considerazione:

- la predisposizione di linee guida da parte della Capogruppo relative a:
  - *gate* di Gruppo per l’accesso;
  - limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa;
- la classificazione di “Società Rilevante” per EUROSGR, come risultante del processo di Autovalutazione eseguito dalla Capogruppo in applicazione i) delle Disposizioni Banca d’Italia in materia di “prassi di remunerazione e incentivazione della società” e ii) degli RTS EBA, che definiscono i criteri quali-quantitativi per l’identificazione del PPR;
- l’applicazione del criterio di proporzionalità che consente di definire modalità di applicazione delle disposizioni di settore (Regolamento Banca d’Italia) appropriate alle caratteristiche della Società (dimensioni, 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 (UCITSV e Regolamento Banca d’Italia).

### **6.1 Principio di Proporzionalità**

Come richiesto dall’art. 43 del Regolamento Banca d’Italia, EUROSGR è chiamata ad elaborare politiche e prassi di remunerazione coerenti con le proprie caratteristiche e quindi che tengano conto delle dimensioni della Società e degli *asset* gestiti (OICVM e FIA), di organizzazione interna, di natura, portata e complessità delle attività svolte.

Per 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 proporzionalità<sup>13</sup>, la Società ha eseguito un’autovalutazione per analizzare la propria complessità, sia a livello di patrimonio e di prodotti gestiti che di struttura organizzativa.

Le risultanze dell’autovalutazione evidenziano che EUROSGR si qualifica come “Significativa”, sulla base del PNG, considerando il superamento del limite di PNG come definito nel Regolamento Banca d’Italia<sup>14</sup>.

Con riferimento invece all’organizzazione<sup>15</sup> interna, a natura, portata e complessità della attività svolte, si è ritenuto di definire la Società “Complessa”.

### **6.2 Il Processo di Identificazione del PPR**

<sup>13</sup> Regolamento Bdl, All. 2, p.4 “Principio di proporzionalità”.

<sup>14</sup> Regolamento Bdl, All. 2, p.4 “Principio di proporzionalità”: “...Si considerano sempre significativi i gestori con patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro...”

<sup>15</sup> Da inizio 2018 EUROSGR ha esteso la propria operatività su base transfrontaliera mediante l’insediamento di una propria succursale nel territorio del Granducato di Lussemburgo.

Come richiesto dall'art. 43 del Regolamento Banca d'Italia e dal relativo All. 2, EUROSGR ha provveduto ad identificare il PPR, 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 PPR della Società si è quindi proceduto a verificare responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative del Personale, per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

L'All. 2 p.3 del Regolamento Banca d'Italia definisce i "Criteri Qualitativi" e "Quantitativi" in base ai quali eseguire l'identificazione del PPR.

Per questi "Criteri" rientrano nel Perimetro PPR:

- i membri del CA;
- l'AD/DG (già identificato all'interno del Perimetro PPR del Gruppo CREDEM sulla base del processo di identificazione svolto dalla Capogruppo in applicazione delle disposizioni sui gruppi bancari);
- 3 membri del *senior management* (Servizio *Corporate Center*, responsabile *Branch Lux*, Servizio Investimenti) e
- 1 "Altro" *risk taker* (*Portfolio Management*).

Rientrano nel Perimetro anche i Responsabili delle Funzioni di Controllo<sup>16</sup>.

Si rammenta peraltro che le Funzioni di Revisione interna, *Risk Management*, *Compliance* e Antiriciclaggio sono oggetto di contratti di esternalizzazione perfezionati con CREDEM, che definiscono anche - nel dettaglio - l'entità delle somme che EUROSGR è tenuta a corrispondere per l'erogazione dei rispettivi servizi.

Anche la Funzione Risorse Umane è esternalizzata presso la Capogruppo.

Nell'ambito dell'attività di identificazione sono state valutate anche quelle posizioni che, pur rientrando nei parametri dell'All.2 p.3 non sono state attratte nel Perimetro PPR. Si fa riferimento al responsabile della Funzione "Governance e Legale", che svolge funzioni di supporto all'Alta Direzione. Tale ruolo non ha palesato l'assunzione di rischi rilevanti nell'espletamento delle attività di pertinenza (*i.e.* supporto a valutazione adeguatezza sistema organizzativo, comunicazione prodotti offerti, ecc.).

## 6.3 Le Componenti della Remunerazione

La retribuzione del Personale dipendente si articola in due componenti:

- Retribuzione Fissa;

---

<sup>16</sup> Regolamento Congiunto All. 2, p3: "...Si fa riferimento alle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi...".

- Retribuzione Variabile.

### 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.

### 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 SISPRE di breve termine rappresenta una delle componenti variabili della remunerazione; rientrano nel novero della remunerazione variabile anche i cd. *carried interest*.

Sono normativamente considerati componente variabile della remunerazione, per quanto non collegati ad alcuna *performance*, anche i cd. "patti integrativi del rapporto di lavoro" quali il Patto di Prolungamento del termine di Preavviso ed il Patto di non Concorrenza ("**PNC**") corrisposto anche in costanza di rapporto.

Altro *cluster* di remunerazione variabile sono i riconoscimenti corrisposti per la realizzazione di progetti di carattere straordinario quali le cd. "speciali gratifiche" o i *retention bonus*, collegati alla permanenza o al verificarsi di un determinato evento o progetto.

La finalità di queste pattuizioni è anche 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 PPR - devono avere un parere preventivo del Comitato Remunerazioni e la successiva delibera del CA, con l'applicazione delle stesse regole in termini di modalità di pagamento e aggiustamento al rischio previste per i *bonus* collegati ai SISPRE (differimento, quota strumenti finanziari e quota contanti, clausole di *malus* e *claw back*).

Si precisa che è fatto divieto al Personale di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla retribuzione e sulla responsabilità che possano alterare od inficiare gli effetti di allineamento al rischio.

## **7 Remunerazione PPR**

### **7.1 Politica di Remunerazione 2020**

#### 7.1.1 REMUNERAZIONE VARIABILE

Il SISPRE 2020, deliberato dal CA del 10.03.2020, 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 Banca d'Italia) laddove prevalenti.

#### Gate di accesso di Gruppo, obiettivi di *performance* di EUROSGR e determinazione del *plafond* (*bonus pool*)

Superati gli indicatori patrimoniali e di liquidità di Gruppo stabiliti (CET1 - *Common Equity Tier1 Ratio* di Gruppo e NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo), il SISPRE di EUROSGR si è attivato, avendo conseguito gli obiettivi prefissati nel "Superindice" (Utile Ante Imposte ("**UAI**"), Produzione, SIQ – "Superindice di Qualità")<sup>17</sup>.

È stato pertanto definito l'ammontare dello stanziamento da destinare al SISPRE complessivo (*plafond*) ovvero destinato all'intera popolazione aziendale.

#### Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione della Persona ai premi è avvenuta sulla base della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced score card* tradotti nelle cd. "Schede KPI" (*key performance indicator*), 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 stato determinato per il PPR dal CA, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, in base a:

- risultato della prestazione individuale ("Scheda KPI");
- 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 2020 per il PPR della Società e quindi per la Direzione Generale (AD/DG e VDG) e per gli

---

<sup>17</sup> 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).

altri *risk taker* fosse prevista un'entità massima del *bonus* individuale complessivamente assegnabile pari ad 2x RAL per la Direzione Generale e 1x RAL per gli "Altri" *risk taker*.

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 prevedeva la corresponsione del 51% e del 50% del premio complessivo, rispettivamente per la Direzione Generale e per l' "Altro" PPR, con quote di fondi selezionati che compongono un paniere bilanciato e rappresentativo dei fondi di EUROSGR e il restante 49% e 50%, rispettivamente per la Direzione Generale e per l'"Altro" PPR, pagato *cash*. 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 1y sulla quota *up front* e di un anno sulle differite;
- il 25% e il 30% del *bonus up front* (04.2021), rispettivamente per la Direzione Generale e per l'"Altro" PPR, pagato *cash*, il 25% e il 30% del *bonus up front*, rispettivamente per la Direzione Generale e per l'"Altro" PPR, corrisposto in quote di fondi con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi per la Direzione Generale e il restante 40% differito nei successivi 3y per l'"Altro" PPR (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote differite corrisposte in quote di fondi)

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*.

## 7.2 Politica di Remunerazione 2021

### 7.2.1 LIMITI INCIDENZA REMUNERAZIONE VARIABILE/FISSA ("*CAP*")

Per quanto attiene al limite massimo annuo di incidenza della retribuzione variabile su quella fissa, si propone di confermare l'incremento del *cap* a 2x RAL per la Direzione Generale come approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 20.04.2020.

Per il 2021 si propone il mantenimento del *cap* per i membri della Direzione Generale e per *portfolio manager* e *product specialist* del Servizio Investimenti.

Il *cap* è formulato con il rationale di sostenere la capacità di "*attraction*" e "*retention*" del Gruppo, mantenere la competitività del pacchetto retributivo delle Persone coinvolte ma anche tutelare e favorire lo sviluppo dell'Area *Wealth Management* in uno scenario settoriale di significativa pressione concorrenziale.

Per il restante PPR e per l'"Altro" Personale della Società si mantiene la soglia di 1x 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*.

Per i Responsabili FAC confermata la soglia di 0,33x RAL, mentre per l'“Altro” Personale FAC confermata la soglia di 0,4x RAL.

## 7.2.2 REMUNERAZIONE VARIABILE

Il SISPRE 2021 è stato predisposto in coerenza con le linee guida approvate dalla Capogruppo CREDEM e con le disposizioni di settore (Regolamento Banca d'Italia) e deliberato dal CA del 9.03.2021 previo parere del Comitato Endoconsiliare Remunerazioni.

Si evidenzia che sono stati recepiti i meccanismi di attivazione dei SIPRE 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 RAF - *Risk Appetite Framework*) e il raggiungimento degli obiettivi individuali di EUROSGR, declinati nel cd. “Superindice”.

Le caratteristiche del SISPRE 2021 destinato al PPR di EUROSGR si articolano così:

- *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

Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria del Gruppo, l'attivazione del SISPRE del PPR della Società è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e di NSFR - *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 SISPRE di EUROSGR per l'anno 2021 è vincolata al raggiungimento degli obiettivi individuali della Società (cd. “Superindice”) legati a *performance*, reddito, rischio-rendimento, livelli patrimoniali, definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA di EUROSGR.

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

- UAI<sup>18</sup>;
- Produzione Netta Totale;
- SIQ – “Superindice di Qualità”<sup>19</sup>.

La dimensione del *bonus pool* è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo “Superindice” Società.

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, consentendone la contrazione in caso di mancato raggiungimento dei *target* (fino all’azzeramento).

EUROSGR determina annualmente l’ammontare dello stanziamento da destinare al SISPRE 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 (UAI).

Esso è espresso attraverso una percentuale dell’UAI 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 UAI IAS è determinato comprendendo anche l’accantonamento del *plafond*.

Dal 2021 è stato introdotto un meccanismo di incentivazione che valorizza la realizzazione di *performance fee* attraverso una griglia di *bonus* aggiuntiva che si somma a quella del SISPRE; tale *bonus* è calcolato in % alle *perfo fee* con applicazione di un *cap*.

#### Assegnazione premi individuali

L’effettiva partecipazione della Persona ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata secondo principi di *balanced score card* tradotti nelle cd. “Schede KPI” (*key performance indicator*).

Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio *ex ante* e aspetti di sostenibilità coerenti con l’ambito di responsabilità della Persona.

Nello specifico gli obiettivi, coerenti con l’area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli, sono articolati su 3 aree:

- redditività;
- rischi e processi;
- squadra.

---

<sup>18</sup> UAI industriale al netto quindi delle commissioni di *performance*.

<sup>19</sup> Il SIQ ha finalità di valutare le *performance* aziendali complessive (risultati gestionali dei componenti i *team* di gestione e livello di servizio erogato dalle strutture preposte).

Per avviare un processo di valorizzazione del fattore di sostenibilità, e relativi rischi, alla luce del nuovo *framework* regolamentare introdotto di recente sul tema<sup>20</sup>, in fase di prima applicazione della nuova disciplina sono stati individuati degli *item* di profilo “ESG” per il PPR la cui attività ha impatto su temi di sostenibilità. Tali item sono stati inseriti nelle Schede KPI dei PPR dell’Area *Wealth Management*<sup>21</sup> opportunamente individuate con l’obiettivo di stimolare comportamenti coerenti con un concetto di finanza sostenibile. Il tema della finanza sostenibile è stato alla base della creazione di una gamma di prodotti e servizi che rifletta anche i criteri “ESG”. È tuttora in corso un’importante attività progettuale dell’Area *Wealth Management* per rafforzare il processo di investimento in ottica di sostenibilità e garantire, nel contempo, un maggior livello societario di *Corporate Social Responsibility*. Tali azioni permettono conseguentemente di poter offrire alla clientela prodotti e servizi sempre più in linea con i principi della sostenibilità.

In quanto rientranti nella Scheda KPI questi indicatori concorrono alla *performance* ed alla definizione dell’eventuale *bonus*.

Pertanto, una volta superati i *gate* di Gruppo e definita l’entità del *bonus pool* disponibile, l’ammontare del premio individuale è determinato dal CA, 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*.

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

Il CA, con l’assistenza del Comitato Remunerazioni, in applicazione delle disposizioni del Regolamento Banca d’Italia, ha deliberato le modalità di pagamento dei *bonus* al PPR in termini di differimento e strumenti finanziari e i meccanismi relativi alla clausole di *malus*, aggiustamento al rischio *ex post*, quote fondi e *claw back*.

Le modalità di pagamento sono di seguito declinate:

- AD/DG e altri membri della Direzione Generale:
  - il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con quote dei fondi selezionati che compongono un paniere bilanciato e rappresentativo dei fondi del gestore (“**quote fondi**”) e il restante 49% pagato *cash*. Il numero di quote fondi riconosciuto è determinato nel momento in cui il premio è accordato. Le quote fondi sono soggette ad

<sup>20</sup> Regolamento UE 2088/2019 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari e Guida sui rischi climatici e ambientali - Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa (11.2020)

<sup>21</sup> Funzione di coordinamento e relative Società del Gruppo

un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;

- il 50% del *bonus* è corrisposto *up front*:
  - 25% in contanti (04.2022) e
  - 25% in quote fondi con promessa di consegna dilazionata di 1y,
- il restante 50% differito nei 5y successivi,

▪ “Altro” PPR:

- il *pay-out* prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di quote fondi e il restante 50% pagato *cash*. Tale *pay out* si applica sia alla componente *up front* sia alla componente differita. Il numero di quote fondi riconosciuto è determinato nel momento in cui il premio è accordato. Le quote fondi sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;
- il 60% del *bonus* è corrisposto *up front*:
  - 30% in contanti (04.2022) e
  - 30% in quote fondi con promessa di consegna dilazionata di 1y,
- il restante 40% differito nei 4y successivi.

Qualora la componente variabile superi la soglia di rilevanza definita per l'anno (Euro 433.679), per tutto il PPR:

- il *pay-out* prescelto prevede la corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di quote fondi e il restante 45% pagato in contanti. Il numero di quote fondi riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato. Le quote fondi sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;
- Il 40% del *bonus* è corrisposto *up front*
  - 20% in contanti (04.2022) e
  - 20% in quote fondi con promessa di consegna dilazionata di 1y,
- il restante 60% differito nei 5y successivi.

Per i *bonus* inferiori a Euro 50.000 e 1/3 Remunerazione Totale, si è ritenuto applicabile un principio di proporzionalità per semplificare i meccanismi di pagamento (*bonus* 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 di rilievi significativi dall'Autorità di vigilanza;
  - 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;
  - CET1 - *Common Equity Tier1 Ratio* di Gruppo inferiore ai minimi regolamentari in essere;
  - Patrimonio di Vigilanza inferiore a 2x l'ammontare del capitale minimo richiesto per l'autorizzazione all'esercizio dell'attività<sup>22</sup>;
  - perdita d'esercizio;
  - *performance* media del portafoglio complessivo gestito inferiore al 20% dell'obiettivo come definito nel SIQ – “Superindice Qualità Prodotti e Servizi”;
- ridotte al 50% in caso di:
- Utile Ante Imposte 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);
  - Patrimonio di Vigilanza inferiore a 4x l'ammontare del capitale minimo richiesto per l'autorizzazione all'esercizio dell'attività<sup>19</sup>;
  - 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 SIQ – “Superindice Qualità Prodotti e Servizi”.

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 nei 5y successivi all'erogazione del premio EUROSGR dovesse accertare comportamenti fraudolenti o connotati da 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.

<sup>22</sup> cfr. II.1.3 - Provv. Bdl 19.01.2015 e successiva modifica del 23.12.2016 in attuazione della Direttiva 2014/91/UE (UCITSV).

## **8 Remunerazione 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 2020 e 2021.

### **8.1 Politica di Remunerazione 2020**

#### **8.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE**

I meccanismi di incentivazione relativi al 2020 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.

Come meglio descritto nel precedente paragrafo 7.1.1, il superamento dei *gate* di Gruppo e degli obiettivi di “Superindice” della Società consentono l’attivazione del SISPRE anche per l’“altro” Personale dipendente.

I premi individuali sono stati determinati sulla base del livello di raggiungimento della prestazione della Persona, 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 SISPRE dei *portfolio manager* e dei *product specialist*.

Il SIQ ha anche la finalità di collegare la *performance* individuale con il profilo di rischio/rendimento degli OICR gestiti.

Si segnala infine che è stato erogato il Premio *Welfare* di Risultato, destinato alle Persone delle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali, la cui erogazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di redditività, patrimonializzazione e produttività che ne assicurano l’autofinanziamento e la sostenibilità.

### **8.2 Politica di Remunerazione 2021**

#### **8.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE**

Anche per i Dipendenti differenti dai *cluster* analizzati in precedenza 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 SISPRE è quindi vincolata al superamento dei *gate* di accesso quali vincoli di patrimonializzazione e liquidità di Gruppo, cui deve poi seguire il raggiungimento di obiettivi

individuali della Società legati a *performance* reddituali, rischio-rendimento e livello patrimoniale, come meglio descritto nel precedente par. 7.2.2.

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, attraverso il quale gli obiettivi aziendali vengono distribuiti a cascata sulla struttura organizzativa sino a giungere a quelli individuali.

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

In particolare per *portfolio manager* e *product specialist* nella scheda KPI l'utilizzo dell'*item* SIQ ha la finalità di collegare la *performance* individuale con il profilo di rischio/rendimento degli OICR gestiti.

Una volta verificata l'attivazione del *plafond* e posti i limiti massimi di incidenza proposti all'Assemblea (cfr. par. 7.2.1), 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 EUROSGR diversi dal PPR, il pagamento dell'eventuale *bonus* avverrà immediatamente e in un'unica soluzione (*up front*) entro il 30.04 dell'anno successivo il periodo di riferimento (per le presenti politiche: 1.01– 31.12.2021).

L'erogazione dei premi individuali non è prevista nei 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;
- contestazioni conseguenti alla violazione degli obblighi di buona fede/correttezza o sanzioni disciplinari conseguenti a violazione di norme, inadempienze, errori operativi o mancanze in genere;
- 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;
- *compliance breach*: violazioni individuali con impatto sul sistema di remunerazione e incentivazione.

Sono, altresì, previsti meccanismi di *claw back* per le ipotesi di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave, non conformi a disposizioni di legge, statutarie di regolamenti esterni ed interni, del codice di comportamento e che abbiano generato o contribuito a generare danni o perdite a carico del Gruppo o della clientela, e nel caso di violazione del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

## 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.

Rientrano nell'ambito delle previsioni sugli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica e sono considerati compensi aggiuntivi ("*golden parachute*"), i seguenti componenti:

- i PNC stipulati all'atto della cessazione della carica o del rapporto;
- gli importi frutto di accordi tra Società e Personale per la composizione di controversie attuali o potenziali (i.e. conciliazione) e
- le indennità di mancato preavviso per la parte eccedente quanto stabilito dal CCNL.

Sono invece esclusi:

- gli importi definiti da un terzo (giudice o arbitro);
- il TFR - Trattamento di Fine Rapporto e
- le indennità di mancato preavviso qualora contenute nei limiti previsti dal CCNL.

L'importo dei compensi aggiuntivi viene definito nella misura massima di 29 mensilità di retribuzione globale di fatto, con un limite di Euro 2.280.000.

I "*golden parachute*" sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- i. in base a un PNC, fino al limite di un'annualità di remunerazione fissa per ogni anno di valenza del patto;
- ii. nell'ambito di un accordo tra la Società e il Personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, in qualunque sede venga raggiunto, se calcolati sulla base della seguente formula:

[1 annualità di Retribuzione Globale di Fatto] x [Fattore Correttivo]
---

Il "Fattore Correttivo" può variare da "0" a "2,5", in funzione di dati storici e/o fatti oggettivi misurati attraverso l'impatto dei seguenti criteri:

<i>performance</i> individuali
--------------------------------

anzianità aziendale
---------------------

rischi;
---------

comportamenti
impatti sociali (carichi familiari ed età)
possesso requisiti pensionistici
assunzione di impegni non <i>standard</i> /aggiuntivi (ad es. riservatezza, non concorrenza)
interesse aziendale

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, di solidità patrimoniale e liquidità della Società nonché tenere conto dei comportamenti individuali; essi saranno corrisposti nelle forme tecniche e con le qualificazioni giuridiche che consentano l'ottimizzazione dei costi ed il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Essi sono soggetti alle regole di *claw back* definite nella politica di remunerazione per l'anno di riferimento.

In caso siano definiti relativamente al PPR, i compensi aggiuntivi sono soggetti ai meccanismi di pagamento differito e al *mix* contanti e strumenti finanziari con gli stessi schemi previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al PPR deliberati per l'anno di riferimento e per la categoria di appartenenza e alle correlate clausole di *malus*.

Coerentemente con il quadro regolamentare, le suddette regole non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del PPR sia dell'“Altro” Personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i. rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
- ii. sono di ammontare non superiore a Euro 100.000;
- iii. prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

Parimenti, derogano alle previsioni suddette gli importi erogati a titolo di incentivo all'esodo che:

- rispondono a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del Personale;
- sono finalizzati al conseguimento del diritto al trattamento pensionistico previsto dalla normativa tempo per tempo vigente con particolare riferimento al versamento dei contributi ed alle eventuali misure di sostegno al reddito;
- non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del Personale.

## **10    *Benefit***

Il Gruppo CREDEM 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 un certo livello;
- specifiche forme di assistenza sanitaria.

Non esiste alcuna forma pensionistica e previdenziale discrezionale.

## **11 Conclusioni**

La Politica di Remunerazione di EUROSGR è allineata agli obiettivi e ai 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 ed alle Disposizioni di Vigilanza.

Ciascun elemento della Politica di Remunerazione destinato 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 PPR, in relazione all'importanza del ruolo e della criticità aziendale della Persona;
- con particolare riferimento al PPR, sia differita per una congrua parte.

## **12    *Tabelle Retributive 2020***

La presente relazione è corredata di una tabella riepilogativa delle informazioni quantitative relative alle prassi retributive dell'anno 2020 con lo scopo di assicurare all'Assemblea e al Pubblico l'informativa necessaria ai sensi delle disposizioni del Regolamento Banca d'Italia.

# 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 <sup>(1)</sup>	Bonus assegnato anno riferimento	Bonus erogabile/erogato <sup>(2)</sup>			
7 risorse	Amministratori Esecutivi e Non Esecutivi	344,3	6,5	108,2	85,0	91,8	95,0	8,1		
3 risorse	Collegio Sindacale	35,0	0	0	0	0	0	0		
3 risorse	altri Risk Taker	486,5	0	153,2	111,4	91,5	93,3	8,1		

<sup>(1)</sup> Bonus di competenza dei sistemi premianti maturato nell'anno di riferimento.  
<sup>(2)</sup> 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 2020 ed al quadro normativo di riferimento*



*Reggio Emilia, 09 marzo 2021*

Le vigenti disposizioni normative contenute nel le disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia-Consob modificato in data 27 aprile 2017 e da ultimo integrato nel Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli artt. 4-undecies e 6, comma 1, lettere b e c-bis) del TUF del 5 dicembre 2019, 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, assicurando totale indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

### **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 2020 oltre che alle disposizioni di vigilanza vigenti.**

Più in dettaglio, la funzione di Revisione Interna ha verificato le seguenti aree:

- governance della Politica di Remunerazione (autovalutazione ai fini dell'applicazione del criterio di proporzionalità, regolamentazione, ruoli e compiti dei soggetti coinvolti, processo decisionale a supporto della revisione annuale della politica di remunerazione e relativa attuazione);
- individuazione perimetro personale più rilevante;
- struttura del sistema di remunerazione e incentivazione;
- obblighi di informativa.

Ad integrazione di quanto riportato nella Relazione annuale relativa alle politiche di remunerazione e incentivazione presentata all'Assemblea degli azionisti lo scorso 21 aprile 2020, è stata verificata su base campionaria la corretta applicazione del pay-out della remunerazione variabile del 2019 erogata nel 2020.

Roberta Bonini

*(Responsabile Funzione di Revisione Interna)*

