



SYMPHONIASGR

Policy

Politiche di Remunerazione e Incentivazione

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

DATI SUL PROCESSO DI ELABORAZIONE E CARATTERISTICHE DEL DOCUMENTO

Redazione Proposta	Comitato Remunerazioni	Data: 20/03/2018
Validazione	-	-
Validazione	Compliance	Data: 12/04/2018
Approvazione	Consiglio di Amministrazione	Data: 20/04/2018
Divulgazione	A cura della Funzione Organizzazione	Data: xx/xx/xxxx
Codice Documento	Tipologia Documento	Versione
POL004-I-SYM	<input checked="" type="checkbox"/> Policy <input type="checkbox"/> Regolamento <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> MPO <input type="checkbox"/> Manuale Operativo <input type="checkbox"/> Manuali <p align="center">03</p>

Rimandi a:

<i>Altri Organi, Funzioni e Settori Aziendali (Specificare)</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	Strutture di Capogruppo	<input type="checkbox"/>	Organizzazione e IT
	<input type="checkbox"/>	OdV 231/01	<input type="checkbox"/>	Operations
	<input type="checkbox"/>	Collegio Sindacale	<input type="checkbox"/>	Legale e Affari Societari
	<input checked="" type="checkbox"/>	Consiglio di Amministrazione	<input type="checkbox"/>	Front Office
	<input type="checkbox"/>	Internal Audit	<input type="checkbox"/>	Responsabile Investimenti
	<input checked="" type="checkbox"/>	Compliance	<input type="checkbox"/>	Middle Office
	<input type="checkbox"/>	Risk Management	<input type="checkbox"/>	Prodotti Multimanager
	<input type="checkbox"/>	Antiriciclaggio	<input type="checkbox"/>	Valutazione Beni dei FIA
	<input type="checkbox"/>	Direttore Generale	<input type="checkbox"/>	Contabilità Generale
	<input checked="" type="checkbox"/>	Amministratore Delegato	<input type="checkbox"/>	Risorse Umane
	<input type="checkbox"/>	Commerciale	<input type="checkbox"/>	Controllo di Gestione
	<input type="checkbox"/>	Specialistica di Monitoraggio	<input type="checkbox"/>	

STORICO VERSIONI

Numero versione e data	Sintesi modifiche rispetto alla versione precedente
03	<p>Di seguito le revisioni apportate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppo Banca Intermobiliare di Investimenti e Gestioni in sostituzione di Gruppo Veneto Banca; • Revisione del perimetro del personale rilevante; • Introduzione di Entry gate di Gruppo oltre che di Legal Entity; • Diminuzione della percentuale massima di incidenza della remunerazione variabile sulla fissa (da 150% a 100%); • Quota parte da erogare in strumenti finanziari è stata ridotta dal 30% al 25%; • Introdotti limiti percentuali più restrittivi per il restante personale.

Sommario

1	PREMESSA	4
2	PRINCIPI GENERALI.....	4
3	CONTESTO NORMATIVO E REGOLAMENTARE	4
4	GOVERNANCE DEL SISTEMA.....	5
4.1	ASSEMBLEA DEI SOCI DI SYMPHONIA	5
4.2	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI SYMPHONIA	5
4.3	COMITATO REMUNERAZIONI	6
4.4	AMMINISTRATORE DELEGATO	6
4.5	FUNZIONE RISK MANAGEMENT	7
4.6	FUNZIONE COMPLIANCE	7
4.7	FUNZIONE INTERNAL AUDIT.....	7
5	IL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	7
6	L’INDIVIDUAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	7
7	LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONE	8
7.1	La componente fissa.....	9
7.1.1	Fringe benefits.....	9
7.2	La componente variabile	9
8	CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE, FINANZIAMENTO E VERIFICA DELLA SOSTENIBILITÀ DEL BONUS POOL.....	10
8.1	Condizioni di attivazione	10
8.2	Il bonus funding a livello di società	10
8.3	Verifica della sostenibilità del bonus pool a livello di gruppo	10
8.4	COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	11
9	IL SISTEMA PREMIANTE (SP) DI INCENTIVAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	11
9.1	Award System.....	12
9.2	Modulazione del bonus funding.....	12
9.3	Modalità di maturazione e di liquidazione della remunerazione variabile	12
9.4.	Modalità di pay-out: Differimento ed erogazione della retribuzione variabile sotto forma di strumenti finanziari ..	12
9.5	Malus condition sulla quota di retribuzione variabile differita	13
9.6.	Meccanismi di claw-back.....	14
10	IL SISTEMA PREMIANTE INDIVIDUALE PER IL RESTANTE PERSONALE.....	14
11	RICONOSCIMENTI UNA TANTUM COLLEGATI A PATTI DI STABILITÀ O PREAVVISO.....	14
12	IL PREMIO VARIABILE DI RISULTATO PER IL RESTANTE PERSONALE	14
13	DIVIETO DI HEDGING STRATEGIES	14
14	CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA - SEVERANCE PAY	15
15	WELCOME BONUS.....	15
16	INFORMATIVA	15

1 PREMESSA

Le presenti “Politiche di remunerazione e incentivazione di Symphonia SGR S.p.A.” (di seguito anche le “Politiche”) sono state predisposte sulla base delle Linee Guida del Gruppo Banca Intermobiliare di Investimenti e Gestioni S.p.A. Banca Intermobiliare in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione 2018 (di seguito “le Linee Guida”) e nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore del Risparmio Gestito.

Le Politiche raccolgono per il 2018 i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione di Symphonia SGR S.p.A. (di seguito anche la “SGR” o la “Società”), i ruoli e le responsabilità degli organi e delle strutture preposti alla sua elaborazione, approvazione e applicazione, nonché i relativi macro processi.

2 PRINCIPI GENERALI

Symphonia SGR adotta politiche di remunerazione e incentivazione che riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi e che non incoraggiano un’assunzione di rischi non coerente con lo Statuto, con i profili di rischio, il regolamento, o altri documenti costitutivi dei fondi gestiti.

I principi a cui si ispirano le politiche di remunerazione e incentivazione di Symphonia, sono inoltre coerenti con i principi definiti dalla Capogruppo Banca Intermobiliare all’interno delle relative Linee Guida e trasmesse a Symphonia.

In particolare, Symphonia persegue i seguenti principi:

- L’allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti, dei sottoscrittori e degli stakeholders;
- La meritocrazia, al fine di assicurare un accentuato collegamento con la prestazione fornita e la qualità dell’azione manageriale nel suo complesso.
- L’equità, al fine di stimolare comportamenti virtuosi e armonizzare i trattamenti retributivi attraverso:
 - La correlazione tra la retribuzione della persona e la rilevanza organizzativa della posizione ricoperta;
 - La differenziazione dei target retributivi e dell’incidenza della componente variabile sulla remunerazione totale.
- La competitività esterna della retribuzione totale annua rispetto ai livelli espressi dai principali competitors.
- La sostenibilità, al fine di contenere gli oneri derivanti dall’applicazione della policy entro valori compatibili con gli obiettivi del Piano strategico.
- L’etica e il rispetto delle regole e la prevenzione dell’insorgenza di potenziali conflitti di interesse.
- L’allineamento, in termini di più ampia compliance, al complesso del sistema regolamentare in materia di remunerazione e incentivazione nel settore finanziario.

3 CONTESTO NORMATIVO E REGOLAMENTARE

La Capogruppo Banca Intermobiliare nel suo ruolo di indirizzo e coordinamento elabora un proprio documento di politica retributiva applicabile nei principi a tutte le società del Gruppo.

Le politiche di Capogruppo identificano Symphonia SGR come soggetto che deve predisporre un proprio documento di politica, coerente alle politiche definite dalla Capogruppo Banca Intermobiliare, e conforme alla disciplina specifica prevista per le società di risparmio gestito.

Il documento di Symphonia deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione della società e sottoposto per approvazione all’Assemblea dei soci.

Per quanto non normato, non in contrasto oppure più restrittivo della normativa del settore bancario (Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 - CRD IV; Circolare 285 del 17 dicembre 2013 e Linee Guida EBA del dicembre 2015) nel rispetto della quale è stata declinata la normativa di Gruppo sopra richiamata, trova applicazione il quadro normativo del settore del Risparmio Gestito.

In particolare, con riferimento alla normativa di settore, le Politiche sono predisposte in conformità alla Parte 5, Titolo III “Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” del Regolamento Congiunto Banca d’Italia – CONSOB, così come modificato in data 27 aprile 2017 che recepisce:

- Direttiva comunitaria 2011/61/UE (AIFMD c.d. “Direttiva GEFIA”);
- Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della “Direttiva GEFIA” (ESMA 232/2013);
- Direttiva comunitaria 2014/91/UE (UCITS V);
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD (ESMA/2016/411).

4 GOVERNANCE DEL SISTEMA

Il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR è aggiornato con cadenza almeno annuale nel rispetto delle più recenti Linee Guida di tempo in tempo fornite dalla Capogruppo

Al fine di assicurare sistemi di remunerazione e incentivazione coerenti con una sana e prudente gestione aziendale, nel rispetto degli interessi di tutti gli stakeholder, nei seguenti paragrafi si riportano i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni aziendali coinvolti nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione della SGR.

In virtù dell'appartenenza al Gruppo Banca Intermobiliare, l'allineamento delle Politiche di Remunerazione della SGR con i principi definiti dalla Capogruppo viene assicurato attraverso il coinvolgimento preventivo delle seguenti **strutture centrali (di Capogruppo)**:

- **Comitato Remunerazione di Capogruppo**: ha compiti di indirizzo e coordinamento nei confronti della SGR. In particolare il Comitato fornisce annualmente alla SGR i criteri e le linee guida in materia di remunerazione e incentivazione del personale deliberate dalla Capogruppo.
- **Risorse Umane**: elabora gli aspetti tecnici preliminari, in collaborazione con le Società del Gruppo, ai fini dell'impostazione della politica retributiva per tutte le Società del Gruppo, tenendo conto delle specificità di ciascuna di esse e del rispettivo personale, nonché dei mercati di riferimento, onde poi sottoporla agli organi preposti (Comitato Remunerazione e Consiglio di Amministrazione). Coordina, inoltre, il processo di identificazione del personale più rilevante con il supporto delle Direzioni Rischi, Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit. Esercita inoltre un ruolo di verifica avvalendosi del contributo delle funzioni aziendali di controllo circa la conformità alla normativa esterna ed interna e per le attività di revisione annuale.

4.1 ASSEMBLEA DEI SOCI DI SYMPHONIA

Come precisato all'interno dello Statuto, l'Assemblea dei soci:

- Stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- Approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e del restante personale;
- Approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- Approva i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (c.d. *golden parachute*"), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

4.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI SYMPHONIA

Coerentemente con la disciplina di settore, il Consiglio di Amministrazione:

1. elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione, di cui fornisce dettagliata informativa all'Assemblea degli Azionisti;
2. assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
3. definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti:
 - Consiglieri Esecutivi e non esecutivi, Presidente, Amministratore Delegato e Amministratori cui sono conferiti specifici incarichi;
 - Direttore Generale;
 - Responsabili delle direzioni (ove costituite) e delle principali funzioni aziendali;
 - I Responsabili delle Funzioni di Controllo

In particolare, il Consiglio di Amministrazione assicura che i predetti sistemi siano coerenti con le Linee Guida di Capogruppo e con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;

4. Verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile per il personale più rilevante e per il restante personale dipendente e ne dispone la corresponsione.

Il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno un Comitato Remunerazioni composto da esponenti non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Il Comitato è costituito in modo da poter esprimere un giudizio competente

e indipendente sulle politiche e prassi remunerative e sugli incentivi previsti per la gestione del rischio della SGR e degli OICVM e dei FIA. Alle riunioni del Comitato potranno essere invitati esperti in materia della gestione del rischio e della liquidità.

4.3 COMITATO REMUNERAZIONI

Il Comitato Remunerazioni:

- ha compiti di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal precedente art. 3;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di Controllo interno e/o dei Referenti Interni qualora le funzioni siano esternalizzate, in stretto raccordo con Il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio d Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato rischi, ove presente;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, sottoponendolo anche a test retrospettivi;
- assiste nella nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che il Consiglio di Amministrazione può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e
 - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della Società, degli OICVM e dei FIA che gestisce e degli investitori;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea. Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Il Comitato Remunerazioni recepisce e attua le linee guida in materia di remunerazione e incentivazione del personale di Capogruppo e riferisce almeno una volta l'anno in occasione dell'approvazione delle politiche di remunerazione, al Comitato Remunerazioni di Capogruppo, circa le valutazioni adottate.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce almeno una volta all'anno e ogni qual volta si renda necessario su convocazione del Presidente. Gli esiti delle riunioni sono riportate in apposito verbale conservato agli atti della società.

4.4 AMMINISTRATORE DELEGATO

Unitamente alla Direzione Risorse Umane di Capogruppo, l'Amministratore Delegato provvede a:

- coordinare il processo interno di predisposizione delle Politiche di remunerazione; istruisce il processo di formulazione delle proposte avvalendosi della collaborazione del Risk Management, Tali proposte vengono sottoposte alla funzione Compliance per le valutazioni di conformità, al Comitato Remunerazioni, al Consiglio di Amministrazione e quindi all'Assemblea dei Soci per la definitiva approvazione;
- recepire le politiche approvate dall'Assemblea Ordinaria e realizzare ed eseguire le stesse, anche attraverso la predisposizione di regolamenti attuativi;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nel processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi connessi ai sistemi incentivanti attivati;

- gestire il processo di salary review, mediante il monitoraggio delle tendenze retributive generali di mercato e di quelle del settore.

4.5 FUNZIONE RISK MANAGEMENT

La Funzione Risk Management partecipa al processo di definizione delle Politiche di Remunerazione della SGR, valutando l'allineamento della struttura di remunerazione con il profilo di rischio della Società.

In particolare, fornisce supporto con riferimento ai seguenti aspetti:

- identificazione del “personale più rilevante a livello aziendale” e il processo di autovalutazione circa la dimensione e la complessità della Società;
- definizione del sistema di *performance measurement*, particolarmente in riferimento all'utilizzo di indicatori (risk adjusted) che tengano in considerazione:
 - definizione e verifica della sostenibilità del bonus funding;
 - performance individuale.

4.6 FUNZIONE COMPLIANCE

La Funzione Compliance verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché degli altri standard di condotta applicabili alla Società o al Gruppo, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con gli investitori.

Con le finalità sopra descritte, fornisce un proprio parere, tra gli altri aspetti, con riferimento a:

- processo per l'individuazione del “personale più rilevante a livello aziendale” e per lo svolgimento dell'autovalutazione circa la dimensione e la complessità della Società;
- struttura di remunerazione ponendo particolare attenzione: i) al bilanciamento tra componente fissa e componente variabile, ii) alle modalità di erogazione della componente variabile per le diverse categorie di personale e all'applicazione dei meccanismi di aggiustamento al rischio ex-post (malus e clawback).

4.7 FUNZIONE INTERNAL AUDIT

La Funzione di Internal Audit provvede, con cadenza almeno annuale, a verificare la corretta applicazione della politica dando evidenza di eventuali azioni correttive.

Annualmente, al termine del ciclo di applicazione delle Politiche di Remunerazione, la Funzione Internal Audit verifica la corretta attuazione delle Politiche approvate e l'allineamento alla normativa prevista in materia.

Le eventuali anomalie riscontrate nel corso dell'attività di verifica sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni aziendali competenti per l'adozione delle relative misure correttive, anche al fine di valutarne la rilevanza e la necessità di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portate annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci, mediante un'apposita relazione.

La Funzione verifica altresì il processo di individuazione del personale rilevante.

5 IL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

Al fine di predisporre Politiche di remunerazione coerenti con le proprie caratteristiche e dimensioni, la Società ha eseguito un'autovalutazione con specifico riferimento a quanto disposto dal Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB (di seguito anche “Regolamento Congiunto”).

Sulla base degli esiti delle valutazioni svolte e in coerenza con le caratteristiche, le dimensioni, l'organizzazione interna, la complessità delle attività svolte nonché al numero e alla dimensione dei fondi gestiti, in applicazione del criterio di proporzionalità, la SGR quale Intermediario non complesso ritiene di poter derogare alle regole previste nei paragrafi 6.2, punti 3) e 4) e 7.1, dell'Allegato n. 2 del Regolamento Congiunto.¹

6 L'INDIVIDUAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

In quanto società di asset management appartenente a un gruppo bancario, l'individuazione dei Risk Taker avviene a due livelli:

¹ Disposizioni in materia di pagamento in strumento finanziari, differimento e benefici pensionistici discrezionali.

- **1° livello** - Gruppo: in applicazione di quanto disposto dal Regolamento delegato (UE) n. 604 emanato dalla Commissione Europea il 4 marzo 2014, ai sensi della Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) e della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 e rappresentato nelle Regole per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (c.d. "Risk Taker a livello di Gruppo");
- **2° livello** - SGR: secondo quanto previsto dal Regolamento Congiunto (c.d. "Personale più rilevante a livello aziendale").

Coerentemente con i contenuti del Regolamento Congiunto, la SGR ha elaborato un processo di identificazione del c.d. "personale più rilevante a livello aziendale", ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha (o può avere) un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o dei Fondi gestiti.

Tale processo, svolto dall'Amministratore Delegato, con il contributo della Funzione Risorse Umane e della funzione di Risk Management, si basa su una analisi delle singole posizioni individuali con lo scopo di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzioni di rischi rispetto alla SGR e ai Fondi gestiti.

Per quanto riguarda il 1° livello, si evidenzia che la figura dell'Amministratore Delegato di Symphonia SGR rientra nel perimetro del Personale Rilevante della Capogruppo Banca Intermobiliare con conseguente applicazione della disciplina in tema di remunerazione adottata da quest'ultima, ove più stringente.

Compongono quindi il c.d. "personale più rilevante a livello aziendale" i seguenti soggetti:

- i. Membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione;
- ii. Responsabili delle principali linee di business, delle funzioni aziendali nonché coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato;
 - Responsabile degli Investimenti;
 - Direttore Commerciale e/o Responsabile Commerciale;
 - Responsabile Legale e Affari societari
- iii. Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo ²
- iv. altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti ³
- v. qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate.

7 LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONE

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e la componente variabile. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il "personale più rilevante"

Considerando il fenomeno retributivo nel suo complesso, Symphonia monitora le tendenze retributive generali di mercato proprie del settore, in modo da considerare anche gli aspetti di equità esterna e di *retention* dei talenti.

La struttura della remunerazione di Symphonia SGR è articolata secondo il seguente schema:

COMPONENTE	ELEMENTO	DESTINATARI
REMUNERAZIONE FISSA	COMPENSO ANNUO	<i>Organi sociali (Consiglieri; AD; Sindaci)</i>
	RAL	<i>Tutto il personale</i>
	FRINGE BENEFITS	
REMUNERAZIONE VARIABILE	PREMIO INDIVIDUALE	<i>Personale più rilevante</i>
	PREMIO DI RISULTATO	<i>Restante Personale</i>
	I RICONOSCIMENTI "UNA TANTUM" collegati a patti	<i>Personale più rilevante e Restante Personale</i>

² Essendo le funzioni di controllo esternalizzate, i Responsabili della funzione Internal Audit, Compliance e Antiriciclaggio rientrano tra il personale rilevante della Capogruppo Banca Intermobiliare.

Il responsabile della funzione di Risk Management, quale componente del Consiglio di Amministrazione di Symphonia SGR, rientra invece tra il personale rilevante di cui alla lettera (i)

³ Nella predetta categoria rientrano i soggetti appartenenti alla Direzioni Investimenti e che ricoprono il ruolo di Gestore e Gestore Responsabile

	di stabilità o prolungamento del preavviso	
	SISTEMA PREMIANTE INDIVIDUALE	<i>Restante Personale</i>

7.1 La componente fissa

La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti. Symphonia fissa ex-ante limiti all'incidenza della parte variabile su quella fissa, in modo sufficientemente granulare. Deroghe rispetto a quanto stabilito, ammesse solo in casi eccezionali, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione e portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'assemblea e del Collegio Sindacale.

La componente fissa, adeguata ai livelli di mercato, permane la parte retributiva fondamentale; essa è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.

Nella remunerazione fissa totale del personale dirigente vengono prese in considerazione, oltre alla remunerazione annua lorda, le indennità di carica, i compensi quali amministratore, le housing allowance (o i contratti di subaffitto), la previdenza integrativa collettiva aziendale, le garanzie sanitarie, le polizze aziendali per i casi di morte e invalidità permanente e per gli infortuni professionali ed extraprofessionali e l'eventuale assegnazione dell'auto aziendale.

Per i quadri direttivi e le aree professionali viene applicato il CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale. Le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche sono, quindi, regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

In un'ottica di contenimento dei costi, la politica sull'adeguamento della retribuzione fissa per il personale più rilevante, con la qualifica di dirigente, può prevedere interventi mirati in riduzione a fronte di eventuali decisioni assunte dalla Capogruppo anche in corso d'anno in funzione del posizionamento rispetto a un benchmark retributivo annuale, relativo al campione di riferimento di settore, e performance individuale/criticità del ruolo; i possibili interventi di adeguamento retributivo avranno comunque luogo nel rispetto del budget definito.

La politica sull'adeguamento della retribuzione fissa per i dirigenti si basa sui medesimi principi e criteri, a prescindere dalla appartenenza o meno al "Personale più rilevante", così come identificato nel Cap. 6 del presente documento.

Il Consiglio di amministrazione valuterà annualmente gli indicatori quantitativi al fine di supportare il processo di adeguamento della retribuzione fissa, anche in caso di impossibilità di attivare la componente incentivante, sottoponendo le risultanze al Comitato Remunerazioni della Capogruppo.

7.1.1 Fringe benefits

Il pacchetto retributivo del personale di Symphonia è completato da alcuni benefit che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari, e, per un numero limitato di soggetti, nell'assegnazione dell'auto aziendale, secondo quanto previsto dalla Capogruppo.

7.2 La componente variabile

La componente variabile è collegata alle prestazioni fornite dal personale, ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

Si articola secondo il seguente schema:

- Sistema premiante (SP) - per il Personale più rilevante;
- Riconoscimenti "una tantum" collegati a patti di stabilità o prolungamento del preavviso - per il Personale più rilevante e per il restante personale;
- Sistema premiante individuale (SPI) - per il restante personale;
- Premio variabile di risultato - per il restante personale.

Sebbene la normativa di settore non imponga tale vincolo, in virtù dell'appartenza al Gruppo Banca Intermobiliare e in ottemperanza alle Linee Guida dettate dalla Capogruppo, viene previsto un limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla fissa pari a

- 100% della remunerazione fissa per il "Personale più rilevante" non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- 33% della remunerazione fissa per i ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo.

La soglia è da intendersi cumulativa rispetto a più determinazioni assunte in tal senso nel corso dell'anno di competenza.

8 CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE, FINANZIAMENTO E VERIFICA DELLA SOSTENIBILITÀ DEL BONUS POOL

Tutti i sistemi di incentivazione e premianti per il personale della SGR, ad eccezione del riconoscimento *una tantum* di cui al successivo paragrafo 13, recepiscono la dimensione della pluriannualità e sono subordinati alle seguenti tipologie di condizioni:

- Condizioni di attivazione a livello di Gruppo
- Condizioni di attivazione a livello di SGR;
- Condizioni di finanziamento previste dal *bonus funding*.

8.1 Condizioni di attivazione

Le condizioni di attivazione di tutti i sistemi incentivanti della SGR sono collegate al superamento di requisiti specifici definiti:

a) a livello di Gruppo

- ratio patrimoniale: Total Capital Ratio⁴, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima dell' 10,5%
- ratio di liquidità: Liquidity Coverage Ratio⁵, al fine di aumentare la resilienza a breve termine del profilo di rischio di liquidità della banca, assicurando che disponga di sufficienti attività liquide di elevata qualità per superare una situazione di stress acuto della durata di 30 giorni – soglia minima del 110,0%.

La verifica delle suddette condizioni (“gate di capogruppo”) di attivazione dei sistemi incentivanti è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo che informa la SGR di quanto verificato.

b) a livello di Società:

- Patrimonio di Vigilanza superiore al minimo regolamentare;
- EBITDA positivo.

La verifica delle suddette condizioni (“gate”) di attivazione dei sistemi incentivanti è di competenza del Consiglio di Amministrazione della SGR.

I sistemi incentivanti si attivano al raggiungimento di tutte le condizioni di cui sopra al 31 dicembre 2018.

8.2 Il bonus funding a livello di società

Tutti i sistemi incentivanti per il personale della SGR, ad eccezione del riconoscimento *una tantum* di cui al successivo paragrafo 13, richiedono l’attuazione di condizioni di finanziamento a livello di Società.

In fase di costruzione del budget a livello aziendale, è infatti previsto uno specifico stanziamento di costo definito in termini di bonus funding espresso in termini di percentuale di EBITDA conseguito.

Per il 2018 la percentuale è fissata entro il 20% dell’EBITDA raggiunto al 31 dicembre 2018.

In ogni caso il bonus funding non supererà il “Bonus Pool teorico massimo” definito come la somma dei bonus massimi prevedibili per il “personale più rilevante” (SP) maggiorata della previsione di possibili eventuali premi afferenti al Sistema premiante individuale (SPI) nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione.

8.3 Verifica della sostenibilità del bonus pool a livello di gruppo

Al fine di garantire la coerenza con le aspettative a livello di Gruppo, possono essere previsti correttivi ex-post all'ammontare del bonus funding, sulla base dei risultati a livello consolidato di Capogruppo. Tale eventuale correzione verrà verificata dal Comitato di Remunerazione della Capogruppo e quindi eventualmente portata all’approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo unitamente alle deliberazioni al proposito assunte dal Consiglio di Amministrazione di Symphonia sentito il parere del Comitato di Remunerazione della SGR.

⁴ Total Capital Ratio - inteso come Patrimonio di Vigilanza / Risk Weighted Assets (RWA) (entrambi gli elementi di calcolo sono di natura segnaletica e contenuti in nota integrativa di bilancio, Parte F/ Informazioni sul Patrimonio; viene considerato il dato inviato a Banca d’Italia su base dati consolidata a fine esercizio)

⁵ Liquidity Coverage Ratio - inteso come rapporto tra lo stock di [1] attività liquide di alta qualità (cioè facilmente liquidabili sui mercati anche in periodi di tensione e, idealmente, stanziabili presso una banca centrale) e [2] il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress specificato. Detto ratio, proposto dall’evoluzione normativa cd. Basilea3, è di natura segnaletica (prima applicazione su base dati del 31 marzo 2014); viene considerato il dato inviato a Banca d’Italia su base dati consolidata a fine esercizio

8.4 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Lo Statuto sociale di Symphonia riserva alla competenza dell'Assemblea dei Soci la determinazione dei compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati.

Per tali organi, verranno applicati i seguenti principi:

- a. Determinazione del compenso annuo per i Consiglieri in misura fissa e con pagamento esclusivamente in denaro;
- b. Applicazione del compenso sub a) per tutto il triennio di carica ovvero – in caso di cessazione dalla carica e di cooptazione – pro rata temporis per il periodo di effettiva durata della carica;
- c. Nessuna previsione di piani di incentivazione o componenti variabili basati sulle performances aziendali per gli amministratori non esecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione di Symphonia SGR, sentito il parere del Collegio Sindacale, può inoltre determinare per i propri componenti un ulteriore compenso secondo i seguenti principi:

- a. Per il Presidente sino a 5 volte il compenso base del Consigliere. In ogni caso il compenso complessivo del Presidente non può essere superiore alla remunerazione fissa del Direttore Generale;
- b. Per gli Amministratori che partecipino a eventuali Comitati interni al Consiglio di Amministrazione o ai quali sono conferiti particolari incarichi, un ulteriore compenso da commisurarsi alle responsabilità, ai compiti ed alla frequenza prevista delle riunioni dei singoli Comitati;

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinata con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale e prevede:

- a. Un ulteriore compenso in misura fissa e con pagamento in denaro;
- b. Una componente variabile nel rispetto delle politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo, ove più stringenti; in quanto appartenente al perimetro del personale più rilevante di quest'ultima.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di retribuzione variabile.

9 IL SISTEMA PREMIANTE (SP) DI INCENTIVAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

Il Sistema Premiante (SP) è il sistema utilizzato per collegare la componente di remunerazione variabile alla effettiva performance individuale di tutti i soggetti inclusi nel perimetro del "Personale più rilevante a livello aziendale", compresi i soggetti appartenenti alle Funzioni di Controllo.

Il Sistema è gestito da uno specifico processo interno che individua chiaramente attività, ruoli coinvolti e relative responsabilità; in particolare, nella prima fase del processo è prevista la declinazione di obiettivi e la successiva formalizzazione degli stessi in una "scheda individuale bilanciata".

Gli obiettivi sono declinati a partire dagli obiettivi generali di piano industriale e di budget, in considerazione delle responsabilità individuali e, in relazione al ruolo ricoperto, coerentemente con le previsioni della gestione del rischio a livello societario e dei singoli fondi, bilanciando aspetti quantitativi e qualitativi.

Gli obiettivi di ciascuna scheda individuale sono articolabili in 3 aree fondamentali:

1. Area della gestione economico-finanziaria (per mezzo di quali vengono resi espliciti gli obiettivi reddituali/patrimoniali della SGR);
2. Area della gestione del rischio (per mezzo dei quali si evidenziano le aree di performance coerenti con il framework di gestione del rischio della SGR);
3. Area della managerialità espressa (evidenziano il livello atteso dei comportamenti manageriali chiave coerenti con la strategia aziendale).

Gli obiettivi afferenti alle tre aree suddette hanno la seguente articolazione:

- Aziendali;
- Unità Organizzativa/Team;
- Individuali.

A ciascun obiettivo, all'interno di ciascuna scheda, è assegnato:

1. un indicatore di performance (KPI) in grado di misurare oggettivamente il livello di performance conseguito e di rapportarlo al livello Target programmato;
2. una ponderazione (tale che la somma totale degli obiettivi ponderati di ciascuna scheda sia pari a 100%) oltre che un'extra percentuale in riferimento alle performance pluriennali.

3. Livello minimo, Livello target ed Livello massimo di performance, a cui corrispondono punteggi di performance differenziati e crescenti.

Per ciascun obiettivo formalizzato nella scheda individuale è inoltre chiaramente individuato un “Responsabile della valutazione” che, alla fine del periodo di riferimento, deve effettuare la valutazione della performance raggiunta utilizzando l’apposita scala di valutazione;

Per i responsabili delle Funzioni di Controllo sono presenti unicamente obiettivi di funzione e sostenibilità;

Gli obiettivi formalizzati nella scheda individuale sono assegnati ai singoli destinatari a inizio anno, a seguito dell’approvazione del Budget societario per mezzo di specifica comunicazione individuale.

Nella fase finale del processo, una volta verificate le condizioni di cui ai paragrafi 8.1 e 8.2, la corresponsione del bonus individuale all’interno della SGR è commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi di performance assegnati e, in ogni caso, subordinata alla verifica dei c.d. compliance breach individuali; infatti, in caso di valutazioni di conformità che presentano profili di criticità il Consiglio di Amministrazione, con parere dei Consiglieri indipendenti, potrà intervenire sull’ammontare del bonus individuale, riducendolo fino all’azzeramento nei casi particolarmente gravi.

9.1 Award System

Come sopra esposto, la componente variabile è basata sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nelle schede individuali. Il punteggio finale di scheda ottenuto da ciascuna risorsa valutata viene rapportato alla percentuale del target bonus individuale (a sua volta espresso in termini di % di RAL per le diverse categorie di personale considerato – vedi paragrafo 7.2).

L’incentivo così determinato rimane teorico fintanto che:

- Non siano state accertate le condizioni fissate nei paragrafi 8.1 e 8.2;
- Non sia avvenuta la modulazione del bonus funding;

9.2 Modulazione del bonus funding

Nel caso in cui il bonus funding disponibile (20% dell’EBITDA effettivamente conseguito) non soddisfi completamente i bonus individuali teorici potenzialmente da erogare, si provvede alla modulazione dello stesso bonus pool onde rapportare i premi teorici conseguiti alle risorse effettivamente disponibili.

Il meccanismo prevede che il bonus funding sia ripartito facendo riferimento alle percentuali di incidenza dei target bonus individuali sul target bonus totale, come da percentuali previste in Politica di Remunerazione vigente (paragrafo 7.2)

La formula di definizione del premio individuale da erogare è dunque:

Premio individuale espresso come percentuale RAL = Bonus funding disponibile x incidenza % su Bonus pool x percentuale di RAL finale definita dalla percentuale di incidenza del variabile su fisso e dal punteggio conseguito.

9.3 Modalità di maturazione e di liquidazione della remunerazione variabile

Sulla base degli esiti del processo di autovalutazione in merito all’applicazione del principio della proporzionalità, Symphonia SGR ritiene di poter derogare le regole più stringenti previste nei paragrafi 6.2, punti 3) e 4) e 7.1, dell’Allegato n. 2 del Regolamento Congiunto.

Spetta al Comitato Remunerazioni verificare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile riferendone al Consiglio di Amministrazione che successivamente ne disporrà la corresponsione.

Ciò premesso, la corresponsione del premio al “personale più rilevante a livello aziendale” è disciplinata, in conformità alle indicazioni delle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione, da regole specifiche che tengono altresì conto delle Linee Guida di Capogruppo in termini di:

- Differimento, ovvero corresponsione di parte del premio negli anni successivi a quello di maturazione della quota up front;
- Assegnazione parte in contanti e parte in strumenti finanziari;
- Previsione di un meccanismo di retention per le quote in strumenti finanziari;
- Previsione di meccanismi di correzione ex post (malus o claw-back).

9.4. Modalità di pay-out: Differimento ed erogazione della retribuzione variabile sotto forma di strumenti finanziari

Con riferimento alle modalità di erogazione del premio per i soggetti appartenenti al perimetro del Personale più rilevante si applicano le seguenti regole :

- il 60% dell'importo sarà erogato *up front* - verificato il superamento dei gates d'accesso come sopra descritto - nell'esercizio successivo dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio cui si riferisce il bonus;
- il 20% sarà erogato successivamente alla verifica del conseguimento dei risultati di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio successivo;
- il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, previa verifica del conseguimento dei relativi risultati di solidità patrimoniale.

Nel caso di differimento dell'erogazione del bonus maturato, sulle singole tranches oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,50.

Per i soggetti appartenenti al personale più rilevante, una quota pari al 25% del compenso variabile complessivamente maturato, sarà erogata, sia per la quota pagata *up front* sia per le quote differite, in quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti⁶ o in strumenti finanziari equivalenti secondo quanto *pro tempore* disciplinato dalla disciplina normativa e regolamentare. (di seguito **"Strumenti Finanziari"**) .

Per tale componente in strumenti finanziari è previsto, successivamente alla maturazione dei diritti, un periodo di mantenimento (*holding period*) fissato in 12 mesi sia per le erogazioni *up front* che per quelle differite.

Pertanto:

- il 60% del bonus sarà erogato *up front* nell'esercizio successivo a quello di riferimento per il 75% in cash e per il 25% in strumenti finanziari .
- il 20% del bonus sarà erogato con un differimento di un anno: per il 75% in cash e per il 25% in strumenti finanziari
- il restante 20% del bonus sarà erogato con un differimento di due anni: per il 75% in cash e per il 25% in strumenti finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza alle Linee Guida di Capogruppo, ha definito una soglia minima di € 40.000 (cosiddetta "soglia di materialità") al di sotto della quale, vista l'esiguità degli importi rispetto ad un possibile risk appetite e in coerenza con le prassi di mercato, il compenso variabile maturato verrà comunque erogato cash ed *up-front* dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento dei gates di accesso; si stabilisce, inoltre, che qualora la quota in strumenti finanziari da erogarsi nel singolo periodo di riferimento risultasse inferiore ad euro 10.000 verrà corrisposta direttamente in contanti.

Si precisa, infine, che il bonus verrà riconosciuto e corrisposto solo ed esclusivamente nel caso in cui il beneficiario sia dipendente di Banca Intermobiliare o di una delle Società del Gruppo Bancario, e non abbia rassegnato le dimissioni alla data di pagamento del medesimo o di una quota parte, e che quindi a quella data non sia venuto meno, a causa della cessazione o della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo, il requisito della continuità nel rapporto di lavoro.

9.5 Malus condition sulla quota di retribuzione variabile differita

In conformità alle indicazioni del Regolatore in tema di pluriennalità della performance aggiustata alle componenti di rischio, ciascuna quota differita è soggetta a un meccanismo di correzione *ex post* - cosiddette *malus condition* - secondo il quale l'importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno ridursi, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento, per l'anno di maturazione della quota da differire, delle condizioni previste per l'Entry Gate.

Il premio, inoltre, può essere ridotto fino all'azzeramento in caso di accertamento, entro la sua erogazione, per ciascun destinatario, della presenza di una contestazione o comunicazione ricevuta dagli organi e/o dalle funzioni aziendali competenti e/o dall'autorità di vigilanza che rilevi lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di

⁶ Per quanto concerne il Personale più Rilevante appartenente alla Direzione Investimenti, cui vengano assegnate quote di OICVM o FIA, non è possibile applicare la c.d. "Componente a selezione" lasciando cioè alla discrezione del singolo la scelta del fondo, ma si dovrà prevedere l'assegnazione prevalente di quote di fondi gestiti dal gestore.

Per quanto concerne il personale più rilevante non direttamente coinvolto in forme di gestione del risparmio è possibile collegare la remunerazione ad un paniere bilanciato e rappresentativo dell'insieme dei fondi gestiti dalla SGR. Anche per il personale più rilevante a livello di gruppo che presta la propria attività presso la SGR la remunerazione variabile in strumenti finanziari è costituita da quote di fondi della società.

buona fede e correttezza, all'osservanza della normativa di settore e della normativa interna aziendale, tra cui il Codice Etico del Gruppo, la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

9.6. Meccanismi di claw-back

La componente di remunerazione variabile (differita e non) è soggetta, per tutti i sistemi di incentivazione attivati, a meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti, nel caso in cui si verificano/accertino i seguenti comportamenti in capo al destinatario della quota di remunerazione variabile o le seguenti condizioni:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SGR (per perdita significativa si intende una perdita non inferiore a 250.000 euro; il CdA tenuto conto del ruolo e delle leve a disposizione della persona coinvolta, potrà definire, di volta in volta, un limite superiore alla soglia minima di definita;
- Violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 13 del TUF in merito ai Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- Violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR;

Symphonia si riserva la facoltà di far sottoscrivere, in sede di attribuzione di remunerazione variabile ai sensi della presente politica di remunerazione e delle previsioni regolamentari in materia, condizioni di rivalsa, in caso di attivazione delle clausole di claw back, sulle competenze residue, ferma restando la possibilità di adire le vie legali in caso di somme eccedenti le competenze residue o, in ogni caso, in sede di attivazione delle clausole di restituzione a valle della risoluzione del rapporto di lavoro o cessazione della carica.

10 IL SISTEMA PREMIANTE INDIVIDUALE PER IL RESTANTE PERSONALE

E' prevista la possibilità di riconoscimenti, adeguatamente motivati e documentati, per il personale diverso da quello "più rilevante" della SGR, che si sia distinto per prestazioni individuali di rilievo.

Il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa totale è parametrato all'ambito di attività ed al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce.

Per le aree professionali e i quadri direttivi il rapporto della componente variabile non supera di norma il 30% della remunerazione fissa, fatta eccezione per specifiche situazioni individuate ex ante dal Consiglio di Amministrazione debitamente motivate e per cui trovano applicazione le medesime regole previste per il personale più rilevante.

11 RICONOSCIMENTI UNA TANTUM COLLEGATI A PATTI DI STABILITA' O PREAVVISO

E' prevista la possibilità di riconoscere, per tutto il personale della SGR, in ottica di motivazione e fidelizzazione, erogazioni di carattere eccezionale di tipo "una tantum" collegati a patti di stabilità o preavviso;

I riconoscimenti una tantum sono sottoposti alle seguenti condizioni:

- Sono soggetti al limite del rapporto variabile/fisso 1:1;
- Sono opportunamente motivati e autorizzati dal Consiglio di Amministrazione con particolare riguardo alle caratteristiche di eccezionalità, con obbligo di riferire in Assemblea alla prima occasione utile;
- Richiedono il soddisfacimento delle condizioni di adeguatezza patrimoniale di cui alle Sezioni due e tre del Titolo secondo del Capitolo quinto del Regolamento della Banca d'Italia sulla gestione collettiva del risparmio del 19 gennaio 2015;
- Per importi inferiori alla soglia di rilevanza, si ha erogazione interamente in contanti (cash) e in un'unica soluzione (up front); qualora tali importi fossero superiori, verranno applicate, le medesime condizioni in termini di struttura pay-out e durata differimento descritte in par. 9.3.1. e 9.3.2.
- Sono sottoposti alle medesime clausole di malus e claw back descritte nei par. 9.3.4 e 9.3.5.

12 IL PREMIO VARIABILE DI RISULTATO PER IL RESTANTE PERSONALE

Per il restante personale, non incluso nel personale più rilevante viene definito un Premio variabile di risultato, sotto forma di welfare aziendale, nell'ambito delle previste procedure negoziali previste dal CCNL del Credito, e verificata la compatibilità economica.

13 DIVIETO DI HEDGING STRATEGIES

Coerentemente con le indicazioni normative, è fatto esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione (hedging strategies) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione descritti.

14 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA - SEVERANCE PAY

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è definito ai sensi della normativa di riferimento, fatta salva la possibilità di prevedere con singole figure aziendali dirigenziali (tipicamente i soggetti appartenenti alla categoria del personale rilevante) un meccanismo d'indennizzo per le ipotesi in cui i rapporti con le stesse intercorrenti si risolvano per iniziativa della SGR stessa o comunque su iniziativa della SGR, in assenza di comportamenti dolosi o con colpa grave del dirigente.

I compensi pattuiti per la conclusione anticipata dalla carica o dal rapporto di lavoro (c.d. *Golden Parachute*), saranno erogati in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti e saranno pari a quanto previsto a titolo di preavviso dalle disposizioni normative e/o di contratto collettivo nazionale applicabili, più un importo massimo equivalente a ventiquattro mensilità di retribuzione ricorrente (intendendosi per tale la retribuzione annua lorda incrementata della media di quanto effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile nell'ultimo triennio).

L'attribuzione dovrà, in ogni caso, rispettare quanto sotto:

- prevedere una quota up-front non superiore al 50% dell'importo e un differimento minimo per la restante quota di 12 mesi complessivi;
- essere erogati, sia per la quota up-front che differita; in strumenti finanziari per una quota non inferiore al 25% dell'importo complessivo, con un periodo di retention pari a 12 mesi;
- essere soggetti a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw back).

L'accordo per la corresponsione di tale importo dovrà prevedere clausole di rinuncia in via generale a ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico ricoperto, nonché a ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti della Società e delle altre società del Gruppo per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro e/o con l'incarico svolto e con la loro definitiva accettata cessazione.

La rinuncia si dovrà estendere ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione.

15 WELCOME BONUS

E' previsto che la SGR possa considerare, in caso di figure di particolare valenza, unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di permanenza, l'eventualità di definire *welcome bonus* coerentemente con la previsione normativa.

16 INFORMATIVA

Coerentemente con quanto richiesto dal Regolamento Congiunto a partire dal 2017 la relazione di gestione di ciascun Fondo riporta, tra l'altro, la remunerazione totale, suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta da Symphonia al suo personale, il numero dei beneficiari, il carried interest corrisposto nonché l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di personale più rilevante

Symphonia adegua l'informativa esterna per mezzo della pubblicazione della relativa Politica di Remunerazione. La Politica di Remunerazione dell'SGR e i relativi aggiornamenti sono pubblicati sulla intranet aziendale al fine di renderla accessibile ai dipendenti della Società.