

**POLITICA DI REMUNERAZIONE
E
INCENTIVAZIONE
2021**



INVIMIT
Investimenti Immobiliari Italiani

INDICE

1. DEFINIZIONI	3
2. PREMESSA	3
3. EXECUTIVE SUMMARY	4
4. PRINCIPALI NOVITÀ	5
5. PRINCIPI GENERALI	5
6. CONTESTO NORMATIVO	6
7. SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE	7
8. IL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	8
9. RUOLI, RESPONSABILITÀ E GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	9
9.1 Funzione Risorse Umane e Organizzazione	10
9.2 Assemblea degli Azionisti	10
9.3 Consiglio di Amministrazione	10
9.4 Amministratore Delegato	11
9.5 Comitato Remunerazioni	11
9.6 Funzioni di Controllo	12
9.7 Funzione Amministrazione Pianificazione e Controllo	13
10. L'INDIVIDUAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"	13
11. LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI	14
11.1 La componente fissa	14
11.2 La componente variabile	15
12. COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	16
13. IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" DI INVIMIT SGR S.P.A.	16
13.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi	16
13.1.1 Amministratore Delegato	17
13.1.2 Personale delle Funzioni di Controllo	17
13.1.3 Altro personale rilevante	17
13.2 Consuntivazione degli obiettivi e riconoscimento della retribuzione variabile	17
13.2.1 Amministratore Delegato	18
13.2.2 Personale delle Funzioni di Controllo	18
13.2.3 Altro personale rilevante	19
14. MECCANISMI DI CORREZIONE E CLAUSOLE DI MALUS E CLAW-BACK	19
15. SEVERANCE PAY	19
16. INFORMATIVA	19

1. DEFINIZIONI

REMUNERAZIONE: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni dell'OICVM o del FIA gestito – o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi¹.

REMUNERAZIONE VARIABILE: ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance del gestore o degli OICVM e dei FIA, comunque misurata (es. risultati degli OICVM e dei FIA gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza)¹.

PERSONALE PIÙ RILEVANTE: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o dell'OICVM o del FIA¹, così come identificati all'interno della presente Politica di Remunerazione.

GATE EX ANTE: rappresenta la condizione di accesso alla remunerazione variabile. Garantisce che l'erogazione del variabile avvenga in condizioni di sostenibilità economico – finanziaria della Società.

BONUS POOL: l'ammontare complessivo della remunerazione variabile definito attraverso un processo bottom-up di sommatoria degli importi target individuali.

UNA TANTUM: premi che possono essere eccezionalmente erogati, previa delibera del CdA, a fronte di risultati oggettivi ed eccezionali in termini di crescita della Società (e.g. apporti, investimenti, operazioni straordinarie etc).

HEDGING STRATEGIES: strategie di copertura o di assicurazione sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio (ulteriori rispetto ai sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale).

MALUS: disposizioni contrattuali che consentono alla Società di non erogare le componenti variabili (anche differite) in caso di dolo o colpa grave, esigenze di rafforzamento patrimoniale e per performance significativamente inferiori alle aspettative.

CLAWBACK: disposizioni contrattuali che consentono alla Società di richiedere la restituzione dei variabili già corrisposti, nell'ambito delle iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti dolosi o gravemente colposi che possano cagionare un danno, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

2. PREMESSA

La presente Politica di Remunerazione è redatta in conformità con la direttiva n. 2011/61/UE, con la quale l'Unione Europea ha introdotto misure specifiche volte a creare un mercato interno europeo dei GEFIA (Gestori di Fondi di Investimento Alternativi) e che all'Allegato II dettaglia i principi in materia di politiche di remunerazione, ripresi e sviluppati dal Regolatore italiano attraverso il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b e c-bis) del TUF emanato dalla Banca d'Italia il 5 dicembre 2019.

Ai fini della presente Politica di Remunerazione rileva inoltre la normativa che regola la remunerazione degli amministratori delle società partecipate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

¹ Così come previsto dal Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b e c-bis) del TUF, emanato dalla Banca d'Italia il 5 dicembre 2019.

Nel documento vengono illustrate la governance delle politiche retributive della SGR, dettagliando ruoli e presidi, il processo di definizione e gli esiti del perimetro del Personale più rilevante, le strutture e le regole di attribuzione della remunerazione adottate dalla Società.

Si precisa che, ai sensi del Regolamento di Banca d'Italia, sulla base degli esiti del processo di autovalutazione del principio di proporzionalità, la Società non rientra nella nozione di gestore "significativo", con la conseguenza che è possibile derogare all'applicazione delle regole di maggior dettaglio previste per il solo Personale più rilevante.

Le Politiche sono approvate dall'Assemblea ordinaria della Società su proposta del Consiglio di Amministrazione, previa valutazione della Funzione Compliance.

3. EXECUTIVE SUMMARY

Istituto retributivo		Applicazione
Remunerazione Fissa		La retribuzione fissa remunera il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate. Tale componente fissa è coerente con le responsabilità delegate, tenuto anche conto dell'esperienza del titolare e delle competenze richieste anche al fine di garantire adeguati livelli di equità e coerenza interna.
Remunerazione variabile	Beneficiari	Una componente variabile basata sul raggiungimento di obiettivi di breve termine è prevista esclusivamente per l'Amministratore Delegato - per quanto riguarda gli Esponenti esecutivi - per l'Alta Direzione e per i responsabili delle Funzioni di Controllo e delle Principali Funzioni inquadrati come dirigenti.
	Bonus Max	La remunerazione variabile per i soggetti diversi dell'Amministratore Delegato è riconosciuta nell'ambito di un massimale pari al 30% del compenso fisso. La remunerazione variabile delle Funzioni di Controllo è riconosciuta nell'ambito di un massimale pari al 20% del compenso fisso.
	Rapporto Fisso-Variabile	La componente fissa e quella variabile sono opportunamente bilanciate.
	Condizioni di accesso	<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di sostenibilità in termini di redditività della Società, rappresentate dal raggiungimento del pareggio di bilancio considerando già l'accantonamento delle componenti variabili (c.d. Gate ex ante); • Rispetto dei requisiti prudenziali regolamentari della Società, il quale costituisce un ulteriore indicatore tale per cui le componenti variabili vengono riconosciute proporzionalmente fino ad azzerarsi laddove il patrimonio di vigilanza sia pari al requisito minimo richiesto
	Bonus Pool	L'ammontare complessivo della remunerazione variabile è definito attraverso un processo bottom-up di sommatoria degli importi target individuali.
	Obiettivi	La remunerazione variabile viene erogata in base al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e di funzione coerenti con i risultati complessivi attesi per la Società. Gli obiettivi possono essere anche di carattere qualitativo. Per il personale delle Funzioni di Controllo, il sistema di performance non è collegato a obiettivi economico finanziari così da preservare l'autonomia di giudizio.
	Modalità di erogazione	Non è prevista l'erogazione di una parte della componente variabile in strumenti finanziari; l'intero bonus maturato viene erogato interamente in forma monetaria. Sulla componente variabile di breve termine viene applicato un differimento del 15% su un orizzonte temporale complessivo di 2 anni. Tale differimento è applicabile all'Amministratore Delegato e a tutti i Beneficiari di remunerazione variabile.
	Aggiustamento ex post	È prevista l'applicazione di clausole di malus e claw back.
Una tantum	Il CdA può deliberare, a favore del personale diverso dalle categorie beneficiarie di compensi variabili, l'assegnazione di premi una tantum in virtù di risultati oggettivi ed eccezionali in termini di crescita della Società. L'erogazione è	

		subordinata al superamento delle Condizioni di accesso e alla presenza di una disponibilità nell'ambito dell'ammontare del costo del lavoro previsto nel budget rispetto ai dati consuntivati.
Benefit		Il pacchetto remunerativo è integrato, in una logica di "Total Reward", con benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.
Severance		Non sono previsti accordi né per la cessazione anticipata della carica né per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Golden Parachute) aggiuntivi rispetto alle disposizioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) di riferimento.

4. PRINCIPALI NOVITÀ

La Politica di Remunerazione 2021, oltre a essere stata opportunamente aggiornata in considerazione del quadro normativo e regolamentare, si presenta sostanzialmente in linea di continuità con quella del 2020.

I principali interventi, finalizzati ad una sempre maggiore disclosure, riguardano:

- Inserimento di un paragrafo con le definizioni dei termini più rilevanti.
- Introduzione di una premessa che illustra ad alto livello i principali riferimenti normativi, l'esito del processo di autovalutazione del principio di proporzionalità e i contenuti della presente politica.
- Predisposizione di un Executive Summary che descrive la declinazione della politica di remunerazione per i principali istituti retributivi al fine di fornire un quadro di sintesi di semplice e rapida lettura.
- Introduzione del presente paragrafo dedicato a mettere in evidenza le novità rispetto alla politica relativa all'esercizio precedente.
- Introduzione di un paragrafo relativo all'orientamento della Società in termini di sostenibilità e al link tra sostenibilità e remunerazione.
- Aggiornamento degli esiti dell'annuale processo di mappatura del "Personale più rilevante" per l'esercizio 2021.
- Definizione più puntuale del sistema di incentivazione del Personale più rilevante della Società attraverso una prima parte introduttiva di illustrazione dei meccanismi di funzionamento seguita da una descrizione dettagliata per ciascuna posizione organizzativa.
- Maggiori dettagli in merito all'informativa.

5. PRINCIPI GENERALI

InvImIt SGR S.p.A. (di seguito, la "Società" o "InvImIt SGR") in qualità di società che gestisce fondi immobiliari, è tenuta ad adottare una politica di remunerazione coerente con le proprie caratteristiche, la strategia, la natura e il contesto normativo di riferimento (di seguito, la "Politica di Remunerazione").

L'adozione di una Politica di Remunerazione da parte della Società, in considerazione della sua duplice natura (di Società di Gestione del Risparmio partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze), rappresenta uno strumento chiave al fine di assicurare una struttura retributiva adeguata e coerente con:

- la promozione di una sana e efficiente gestione dei rischi attraverso l'adozione di una politica di remunerazione a norma della direttiva n. 2011/61/UE (c.d. Direttiva AIFM) del Parlamento Europeo, delle relative linee guida ESMA e della trasposizione italiana attraverso il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b e c-bis) del TUF emanato dalla Banca d'Italia il 5 dicembre 2019 (di seguito anche il "Regolamento"), che definiscono i principi per la definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione dei gestori di fondi di investimento alternativi (GEFIA);
- la necessaria conformità alle previsioni definite in materia di remunerazione degli amministratori delle società a partecipazione pubblica.

InvImIt SGR, attraverso la Politica di Remunerazione e incentivazione, intende perseguire le seguenti finalità:

- allineare i comportamenti del *management* e dei dipendenti con gli interessi e gli obiettivi dei sottoscrittori dei fondi, dell’Azionista pubblico (Ministero dell’Economia e delle Finanze) e, in generale, dei diversi *stakeholder*, promuovendo il raggiungimento di obiettivi di lungo termine e tenendo in considerazione i rischi aziendali e dei fondi gestiti, attuali e prospettici;
- promuovere l’equità e la competitività nei trattamenti retributivi al fine di attrarre, motivare e trattenerne, nel rispetto delle prassi di mercato e della contrattazione vigente, le risorse chiave per la creazione di valore della Società nel tempo;
- valorizzare il merito e la *performance* collegando la remunerazione variabile alla profittabilità e al raggiungimento di risultati duraturi e sostenibili;
- assicurare un pieno rispetto delle norme di riferimento attraverso la definizione di sistemi di remunerazione coerenti e conformi al quadro regolamentare ed ai principi in esso definiti;
- sostenere la strategia aziendale che, con logiche di mercato, mira a cogliere le opportunità derivanti dal generale processo di valorizzazione e dismissione del patrimonio immobiliare pubblico, attraverso l’istituzione, l’organizzazione e la gestione di fondi comuni di investimento chiusi immobiliari anche attraverso modalità di riqualificazione e rigenerazione che non innalzino il livello di consumo del suolo.

6. CONTESTO NORMATIVO

Coerentemente con il profilo e la mission della Società, la presente Politica di Remunerazione è finalizzata a promuovere una sana ed efficiente gestione del rischio nel rispetto delle linee guida europee e del relativo recepimento a livello nazionale attraverso il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b e c-bis) del TUF emanato dalla Banca d’Italia il 5 dicembre 2019.

La presente Politica di Remunerazione è redatta in conformità con la direttiva n. 2011/61/UE, con la quale l’Unione Europea ha introdotto misure specifiche volte a creare un mercato interno europeo dei GEFIA (Gestori di Fondi di Investimento Alternativi) e che all’Allegato II dettaglia i principi in materia di politiche di remunerazione, ripresi e sviluppati dal Regolatore italiano attraverso il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b e c-bis) del TUF emanato dalla Banca d’Italia il 5 dicembre 2019.

In materia di politiche di remunerazione, il principio cardine è presentato nel Titolo III del Regolamento, che – al momento della pubblicazione della presente politica – precisa che “I gestori di FIA adottano politiche e prassi 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 i profili di rischio, il regolamento, lo statuto o altri documenti costitutivi dei FIA gestiti. La politica di remunerazione e incentivazione è altresì coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore e dei fondi gestiti”.

Questo principio base viene sviluppato in una serie di previsioni che devono essere applicate secondo alcuni criteri che ne consentano un’implementazione appropriata e proporzionata.

La presente Politica di Remunerazione tiene altresì conto degli orientamenti elaborati in sede europea, tra cui le linee guida dell’ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 e n.2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di sane politiche retributive rispettivamente a norma della direttiva GEFIA e UCITS V (ricomprendendo un insieme di indicazioni volte all’armonizzazione della disciplina di riferimento per le società di gestione che operano in ambito sia AIFMD che UCITS).

Da ultimo si menziona anche il Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

Ai fini della presente Politica di Remunerazione rileva inoltre la normativa che regola la remunerazione degli amministratori delle società partecipate dal Ministero dell’Economia e delle Finanze. In particolare:

- Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con Legge 22 dicembre 2011, n. 214 - Articolo 23 bis relativo ai compensi da corrispondere agli amministratori con deleghe delle società partecipate dal Ministero dell’Economia e delle Finanze che definisce opportuni limiti alla componente variabile della remunerazione evidenziando peraltro la necessità di parametrare tali emolumenti in base a principi di oggettività e trasparenza;
- Decreto Ministeriale 24 dicembre 2013, n. 166 (“Decreto Fasce”) relativo ai compensi per gli amministratori delle Società del Ministero dell’Economia e delle Finanze non quotate che riporta opportuni limiti e criteri per definire la remunerazione degli amministratori in base alle caratteristiche della società amministrata in termini di ampiezza del valore della produzione, degli investimenti e della numerosità dei dipendenti;
- Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito con Legge 23 giugno 2014, n. 89, che reca misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale finalizzati alla riduzione del cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e assimilati;
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016) art. 1, commi dal 672 al 674 che definisce il limite massimo del trattamento economico annuo comprensivo da corrispondere agli amministratori, ai dirigenti e ai dipendenti delle società direttamente o indirettamente controllate da amministrazioni dello Stato e dalle altre amministrazioni pubbliche;
- Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, come integrato e corretto dal Decreto Legislativo 16 giugno 2017, n. 100, recante il Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica.

7. SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE

L’orientamento alla sostenibilità

La Società ha aderito ai **Principles for Responsible Investment** promossi dalle Nazioni Unite ed intende avviare un percorso di **progressiva integrazione dei criteri ESG** nelle proprie strategie e nei processi di investimento e gestione dei rischi.

La SGR infatti si propone di contribuire positivamente allo sviluppo e alla valorizzazione dei patrimoni immobiliari pubblici, sia attraverso la leva urbanistico – edilizia, che perseguendone una più ampia e profonda rigenerazione anche sul piano del risparmio energetico e della riduzione dell’impatto sull’ambiente.

Sulla base dei principi promossi dalle Nazioni Unite e della propria mission istituzionale, la SGR ha identificato, all’interno della propria **Policy di sostenibilità**, dei principi che intende adottare come proprie linee di indirizzo verso la sostenibilità nella definizione delle strategie e nella gestione della SGR e dei fondi.

Di seguito vengono riportati i **Principi Generali**²:

- elevato commitment degli Organi aziendali in relazione alla promozione degli obiettivi e dei principi ESG e al monitoraggio continuo delle performance in tale ambito;
- rispetto delle normative e delle best practice in materia di protezione ambientale, sanità pubblica, lavoro, anticorruzione e governo societario;
- promozione di politiche e pratiche volte a favorire la diversità e l’inclusione di genere del personale;
- sviluppo di una maggiore consapevolezza della sostenibilità di tutti i dipendenti e le parti interessate attraverso la formazione e la comunicazione.

Il link tra sostenibilità e remunerazione

² Per ulteriori dettagli si faccia riferimento al documento di Politica ESG pubblicato sul sito internet della Società (www.invimit.it/esg/).

Dal 10 marzo 2021 è applicabile il Regolamento UE n. 2088/2019 in materia di trasparenza circa la sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, il quale, con specifico riferimento al tema della remunerazione, richiede di dare disclosure nelle Politiche di Remunerazione dell'integrazione dei rischi di sostenibilità.

Alla luce di quest'ultimo Regolamento Europeo, risulta particolarmente significativo sottolineare come la **sostenibilità sia parte integrante e fondamentale nella definizione delle Politiche di Remunerazione della Società che si basano su meccanismi retributivi corretti e trasparenti.**

La sostenibilità dei meccanismi retributivi si concretizza in:

- sistemi di governance predeterminati, trasparenti e verificabili ex post che prevedono il coinvolgimento di una moltitudine di organi e attori;
- bilanciamento fra quota fissa e variabile della remunerazione, che non induca a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine, completata da benefit che mirano ad accrescere il benessere dei dipendenti;
- equità dei livelli retributivi che riflettono le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ciascuna risorsa;
- politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa stessa nel lungo termine;
- valutazione delle performance chiara e trasparente, su base meritocratica;
- differimento ed erogazione della remunerazione variabile su un orizzonte pluriennale;
- la previsione di meccanismi di malus e clawback.

La Società scoraggia – attraverso i propri sistemi di incentivazione – iniziative volte al raggiungimento di risultati di breve periodo che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Infine si fa presente che l'impegno di Invimit SGR verso obiettivi legati alla sostenibilità prevedrà un percorso di **progressiva integrazione dei suddetti criteri ESG all'interno delle future strategie retributive.**

8. IL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

L'articolo 43 del Regolamento, afferma che "I gestori elaborano e attuano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione coerenti con le proprie caratteristiche, la dimensione propria e quella degli OICVM e FIA gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività. I gestori applicano, in conformità al comma 1, le disposizioni sulle politiche di remunerazione e incentivazione alle diverse categorie di personale, secondo quanto indicato nell'Allegato 2. Per identificare il personale più rilevante, i gestori svolgono un'accurata valutazione, secondo quanto indicato nell'Allegato 2".

Al fine di valutare la possibile applicazione del principio di proporzionalità e definire le modalità di applicazione dei contenuti del Regolamento, la Società ha condotto un processo di autovalutazione con lo scopo di valutare le proprie caratteristiche e dimensioni, predisporre e attuare politiche di remunerazione coerenti e allineate al profilo di rischio.

Il processo di autovalutazione è stato attivato dalla Funzione Risorse Umane e Organizzazione, con il supporto, per gli aspetti di competenza, delle funzioni *Risk Management*, *Compliance* e Legale ed i relativi esiti sono approvati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione di approvazione della presente Politica di Remunerazione.

Nello svolgimento del processo di autovalutazione, la Società ha tenuto in considerazione i seguenti elementi ai fini dell'analisi sull'applicazione della normativa:

Driver	Elementi considerati
DIMENSIONI	Valore del capitale del GEFIA e dei FIA che il GEFIA gestisce
	Numero di dipendenti

	Numero di succursali
	Numero di imprese figlie del GEFIA
ORGANIZZAZIONE INTERNA	Struttura giuridica del GEFIA
	Complessità della struttura di governo
	Quotazione del GEFIA o dei fondi che gestisce
NATURA, PORTATA E COMPLESSITÀ DELLE ATTIVITÀ SVOLTE	Funzioni minime di gestione
	Funzioni supplementari
	Servizi supplementari
	Tipo di politiche e strategie di investimento dei Fondi gestiti
	Carattere nazionale o transfrontaliero delle attività
	La gestione aggiuntiva di OICVM
	Ricorso a carried interest o performance fee

A completamento di detto processo di autovalutazione si evidenzia un posizionamento della Società al di sotto della soglia di significatività di cinque miliardi di patrimonio netto gestito, la quale ha di conseguenza valutato di:

- Derogare al Paragrafo 6.2 punto 4, ovvero la corresponsione di una quota (pari ad almeno il 40%) della componente variabile nei tre anni successivi a quello di maturazione e l'assoggettamento della quota differita a condizioni di *malus*, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti. Tale decisione (i cui dettagli sono esplicitati al paragrafo 11) è legata alla volontà di allineare percentuali e periodi di differimento alla effettiva materialità della remunerazione variabile percepita, oltre ad essere funzione delle caratteristiche (di proporzionalità) della SGR.
- Derogare al Paragrafo 6.2 punto 3, che prevedrebbe l'erogazione di una parte della remunerazione in strumenti finanziari soggetta ad un periodo di retention. Tale decisione di deroga è legata all'impossibilità da parte dell'SGR di attribuire strumenti finanziari come forma di remunerazione, in considerazione della natura dei fondi gestiti e del gestore stesso.
- Derogare al Paragrafo 7.1 del Regolamento, che prevedrebbe l'attivazione di meccanismi di allineamento al rischio ex post relativamente ai benefici pensionistici discrezionali, se presenti. Tale decisione di deroga è legata al fatto che i pacchetti retributivi della Società – ad oggi – non prevedono l'attribuzione di benefici pensionistici discrezionali.

Quanto al Comitato Remunerazioni, che pure ai sensi della normativa vigente è obbligatorio con esclusivo riguardo ai gestori "significativi", si evidenzia che InvImt SGR lo ha già istituito – nel 2013 – fin dall'avvio della propria attività; come meglio risulta nel prosieguo (cfr. paragrafo 9.4) la composizione e le responsabilità del Comitato Remunerazioni sono coerenti con i requisiti regolamentari.

9. RUOLI, RESPONSABILITÀ E GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

InvImt SGR è controllata per il 100% dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e ha per oggetto la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso la promozione, l'istituzione e l'organizzazione e la gestione di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi e l'amministrazione dei rapporti con i partecipanti, la gestione del patrimonio di fondi comuni di investimento di propria o altrui istituzione.

In tale ambito la Società, ai fini della definizione del proprio assetto di governo, ha scelto di dotarsi di un sistema c.d. tradizionale, il quale esplica le proprie funzioni attraverso il ruolo ben definito dell'Assemblea degli Azionisti, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In tale contesto, al fine di assicurare sistemi di remunerazione ed incentivazione coerenti con una sana e prudente gestione aziendale nel rispetto della normativa di riferimento applicabile e degli interessi di tutti gli *stakeholder*, InvImIt SGR ha definito ruoli e responsabilità di organi e funzioni aziendali coinvolti nel processo di definizione, gestione e controllo delle politiche di remunerazione.

9.1 Funzione Risorse Umane e Organizzazione

Coordina il processo di declinazione della Politica di Remunerazione, compresa l'autovalutazione della complessità e l'identificazione del Personale più rilevante, supportando il Comitato Remunerazioni nel coinvolgimento delle singole funzioni aziendali, ognuna per le proprie responsabilità.

Predisporre la proposta della Politica di Remunerazione, coordinando il processo per la gestione delle prestazioni, i meccanismi di attivazione e le regole generali di funzionamento.

Attiva l'esecuzione della Politica di Remunerazione, coordinando il processo di *performance management*, la relativa consuntivazione dei risultati e l'erogazione dei variabili.

9.2 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti, come da previsione statutaria, approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo, a favore del personale e approva altresì i piani basati su strumenti finanziari, che le vengono sottoposti dal Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea degli Azionisti stabilisce inoltre i compensi spettanti agli organi da essa nominati.

L'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. A tal fine, all'Assemblea degli Azionisti, è sottoposta un'informativa chiara e completa, sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, in linea con quanto previsto dal Regolamento.

Inoltre, con cadenza almeno annuale, all'Assemblea degli Azionisti viene sottoposta dal Consiglio di Amministrazione un'informativa c.d. *ex post* in merito:

- alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (disaggregate per ruoli e funzioni);
- alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione nei confronti dell'Amministratore Delegato; tale informativa viene fornita nell'ambito della c.d. "relazione sulla remunerazione" resa dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio ai sensi del Decreto Fasce e concernente la politica adottata in materia di remunerazione degli amministratori con deleghe, anche in termini di conseguimento degli obiettivi agli stessi affidati con riferimento alla parte variabile;
- agli esiti delle verifiche condotte – nonché sulle eventuali evidenze e anomalie riscontrate – dalle Funzioni di Controllo.

9.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora e riesamina con cadenza almeno annuale la Politica di Remunerazione e assicura che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Nell'elaborazione e nel controllo delle politiche retributive il Consiglio di Amministrazione tiene adeguatamente conto dei contributi forniti da tutte le funzioni aziendali competenti e coinvolte nel processo di definizione, gestione e controllo delle politiche di remunerazione con particolare riferimento a Risorse Umane e Organizzazione, Amministrazione Pianificazione e Controllo, *Risk Management*, *Compliance* e i Legale.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, definisce i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche, la retribuzione dei dirigenti e dei responsabili delle Funzioni di Controllo.

Su proposta del Comitato Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione verifica l'attuazione della politica, in modo chiaro e coerente in linea con quanto stabilito dal Regolamento; approva, su proposta del Comitato Remunerazioni, gli obiettivi, laddove previsto, dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti e dei responsabili delle Funzioni di Controllo, nonché del personale distaccato da ente pubblico, e definisce l'ammontare di remunerazione variabile complessiva che sarà erogata a valle dell'approvazione del bilancio, verificando con il parere del Comitato Remunerazioni stesso la coerenza tra detto ammontare e i risultati raggiunti dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone annualmente all'esame dell'Assemblea degli Azionisti gli esiti delle verifiche condotte e le eventuali evidenze e anomalie riscontrate dalle Funzioni di Controllo.

9.4 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato fornisce il proprio parere al Comitato Remunerazioni (per la successiva proposta al Consiglio di Amministrazione) in merito alla determinazione dei compensi dei dirigenti ad eccezione dei responsabili delle Funzioni di Controllo nonché in merito al restante personale rilevante, come successivamente definito nel paragrafo 10.

L'Amministratore Delegato propone al Comitato Remunerazioni gli obiettivi del Personale più rilevante che non svolge funzioni di controllo e ne valuta il raggiungimento con il supporto delle funzioni Risorse Umane e Organizzazione, *Risk Management*, *Compliance* e Amministrazione Pianificazione e Controllo, e li sottopone al Comitato Remunerazioni per la formulazione della relativa proposta al Consiglio di Amministrazione.

9.5 Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è titolare di funzioni consultive, propositive ed istruttorie in materia di remunerazione e supporta il Consiglio di Amministrazione nelle attività concernenti la definizione e gestione della Politica, conformemente ai compiti e alle responsabilità a questo attribuite.

Più precisamente, il Comitato Remunerazioni, in linea con quanto stabilito dal Regolamento svolge le seguenti attività:

- propone al Consiglio di Amministrazione i compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dal Consiglio di Amministrazione (Amministratore Delegato e dirigenti, compresi quelli che svolgono Funzioni di Controllo);
- propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti delle Funzioni di Controllo;
- rilascia all'Amministratore Delegato il proprio parere relativamente agli obiettivi dei dirigenti che non svolgono Funzioni di Controllo nonché delle altre risorse incentivate;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di Controllo;
- cura la preparazione dei documenti da sottoporre Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- coinvolge le funzioni aziendali competenti nel processo di definizione e controllo delle Politiche di Remunerazione;

- sulla base delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, verifica il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi variabili dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti delle Funzioni di Controllo e ne propone gli esiti al Consiglio di Amministrazione;
- esamina, con l'eventuale supporto della funzione di *Risk Management*, una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a una serie di eventi futuri, esterni e interni;
- dedica particolare attenzione, con l'eventuale supporto della funzione di *Risk Management*, alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione tenga conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite e sia inoltre compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e dei fondi che gestisce e degli investitori di tali fondi;
- fornisce adeguato riscontro sulle attività svolte agli organi aziendali, compresa l'Assemblea degli Azionisti;
- accede a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti.

Il Comitato Remunerazioni, coerentemente con quanto previsto dal Regolamento, è composto da membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, in maggioranza indipendenti. Il ruolo di presidente è ricoperto da un Amministratore indipendente.

Possono altresì partecipare, su invito del Comitato, anche soggetti che non ne sono membri aventi competenza in relazione agli argomenti che, di volta in volta, vengono sottoposti all'approvazione del Comitato.

9.6 Funzioni di Controllo

9.6.1 Funzione Controllo Conformità (Compliance)

Supporta *ex ante* la verifica della rispondenza della Politica di Remunerazione al quadro normativo esterno, allo statuto, nonché al codice etico o altri *standard* di condotta applicabili alla Società, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti anche nella relazione con i diversi *Stakeholder*.

Con le finalità sopra descritte, fornisce un proprio parere con riferimento alla verifica di conformità del processo di autovalutazione delle complessità e dell'identificazione del Personale più rilevante nonché sulla conformità della Politica di Remunerazione nel suo complesso.

9.6.2 Funzione Risk Management

Partecipa al processo di assessment della proporzionalità e del profilo di rischio della Società e dei Fondi gestiti. È inoltre coinvolto nella definizione del perimetro del Personale più rilevante e nella valutazione della coerenza della Politica di Remunerazione (e, in particolare, la struttura della remunerazione ed i relativi indicatori di performance) con il profilo di rischio del gestore e dei fondi gestiti.

9.6.3 Funzione Revisione Interna

Verifica annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica di Remunerazione approvata e l'allineamento al Regolamento.

9.6.4 Evidenze riscontrate ed anomalie

Le eventuali evidenze e anomalie riscontrate nel corso dell'attività di verifica da parte di tutte le Funzioni di Controllo sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali

misure correttive, valutando la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza e alla Magistratura competenti.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone annualmente all'esame dell'Assemblea degli Azionisti gli esiti delle verifiche condotte.

9.7 Funzione Amministrazione Pianificazione e Controllo

Supporta l'Amministratore Delegato e il Comitato Remunerazioni nello svolgimento della declinazione degli obiettivi economico-finanziari del sistema di performance coerentemente con gli obiettivi aziendali e ne verifica la relativa consuntivazione al termine del periodo di valutazione.

10. L'INDIVIDUAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

Come sopra anticipato, coerentemente con i contenuti del Regolamento, InvImIt SGR ha attivato un processo di autovalutazione anche al fine di identificare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o dei FIA, il c.d. "Personale più rilevante".

Lo svolgimento di tale processo è stato attivato dalla Funzione Risorse Umane e Organizzazione, con il supporto delle funzioni *Risk Management*, *Compliance* e Legale e si è basato su una valutazione delle singole posizioni individuali e delle relative deleghe, con lo scopo di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzioni di rischi rispetto alla Società e ai FIA gestiti, conformemente alle previsioni del Regolamento e alle linee guida in materia.

Tale processo di autovalutazione ha portato ad individuare quali appartenenti alla categoria del "Personale più Rilevante" i soggetti riportati nella seguente tabella:

Categorie di personale definite dal Regolamento	InvImIt
1. Amministratori esecutivi	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente • Amministratore Delegato
2. Amministratori non esecutivi	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratori non esecutivi
3. Alta direzione	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Amministrazione Pianificazione e Controllo • Responsabile Legale
4. Direttore Generale e Responsabili delle principali BU e aree geografiche	n/a
5. Responsabili delle principali Funzioni (gestione portafoglio, amministrazione fondi, marketing, HR) nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Personale, Organizzazione e IT • Responsabile Business Development • Responsabile Commerciale • Responsabile Procurement • Responsabile Valorizzazione e Asset Management • Responsabili Team Fondi Diretti • Responsabile Team Fondo dei Fondi
6. Funzioni di controllo interno	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Revisione interna • Responsabile Anticorruzione, Trasparenza, Compliance e Antiriciclaggio • Responsabile Risk Management e Valutazione

7. Altri Risk takers	<ul style="list-style-type: none"> • Non vi sono posizioni mappate in questa categoria di personale
8. Dipendenti con una remunerazione complessiva nella stessa fascia del personale rilevante	<ul style="list-style-type: none"> • Sono state individuate 9 posizioni ulteriori

Al momento di consolidamento della mappatura (22 aprile 2021, che sarà preso a riferimento per l'intero esercizio), sulla base del nuovo assetto organizzativo, all'interno perimetro del Personale più rilevante (oltre ai Consiglieri di Amministrazione esecutivi e non) sono state incluse 15 posizioni sulla base dei criteri qualitativi³ e 9 sulla base dei criteri quantitativi, di cui 5 (oltre all'Amministratore Delegato) beneficiarie di sistemi di incentivazione variabile.

L'ammontare complessivo della remunerazione variabile (c.d. "bonus pool") è – ad oggi e per le 5 risorse beneficiarie oltre all'Amministratore Delegato – in funzione degli accordi contrattuali sottoscritti con i singoli e del livello di raggiungimento degli obiettivi, definito attraverso un processo *bottom-up* di sommatoria degli importi individuali. In ogni caso, è definito un rapporto massimo tra la componente variabile e quella fissa, differenziata nel caso le risorse titolari appartengano alle Funzioni di Controllo.

Per il futuro, la Società ha la facoltà di ampliare l'ammontare complessivo della remunerazione variabile (c.d. "bonus pool") ed estendere il novero delle risorse appartenenti al Personale Più Rilevante che partecipano a forme di incentivazione variabile, purché ciò avvenga in maniera coerente con il meccanismo *bottom-up* sopra descritto, in osservanza delle percentuali massime definite e nell'ambito di specifici ammontari previsti nel *budget* della società.

11. LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI

Si considera "remunerazione" ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale, direttamente o indirettamente, in forma monetaria, di strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

La struttura retributiva della Società relativa al perimetro "Personale più rilevante" è basata sulle seguenti componenti, tra le quali vi è una rigorosa distinzione:

- La componente fissa
- La componente variabile.

11.1 La componente fissa

La retribuzione fissa remunera il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate. Tale componente fissa è coerente con le responsabilità delegate, tenuto anche conto dell'esperienza del titolare e delle competenze richieste anche al fine di garantire adeguati livelli di equità e coerenza interna.

Il peso della retribuzione fissa risulta prevalente ed è sufficiente a remunerare il ruolo correttamente, anche qualora la componente variabile non dovesse essere erogata a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi, riducendo la possibilità di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio dell'SGR.

L'ammontare complessivo della remunerazione totale per gli Esponenti esecutivi è definito in misura massima in relazione alle caratteristiche della Società coerentemente con quanto stabilito all'interno del Decreto Fasce. Premesso ciò, il bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile per tali esponenti è definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

³ Il conteggio delle posizioni qualitative include 2 funzioni affidate *ad interim* e 1 assegnata a responsabili già inclusi nella mappatura, oltre ai 4 Responsabili Team Fondi Diretti.

La componente fissa del personale dirigente e dei responsabili delle Funzioni di Controllo è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e con il contributo dell'Amministratore Delegato; mentre quella del restante Personale viene definita dall'Amministratore Delegato, anche sulla base delle eventuali indicazioni ricevute dal Consiglio di Amministrazione.

11.2 La componente variabile

La struttura retributiva della Società ad oggi prevede la presenza di una componente variabile esclusivamente per l'Amministratore Delegato - per quanto riguarda gli Esponenti esecutivi - per l'Alta Direzione e per i responsabili delle Funzioni di Controllo e delle Principali Funzioni inquadrati come dirigenti.

Come precedentemente anticipato, per il futuro, la Società ha la facoltà di estendere il novero delle risorse appartenenti al Personale più rilevante che partecipano a forme di incentivazione variabile, purché ciò avvenga in maniera coerente con il meccanismo *bottom-up* sopra descritto, in osservanza delle percentuali massime definite e nell'ambito di specifici ammontari previsti nel *budget* della società.

La componente variabile è definita nell'ambito del livello massimo stabilito per l'Amministratore Delegato e matura in funzione dei risultati raggiunti e previa apertura del gate aziendale; essa viene erogata (componente up-front) a seguito della delibera di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Il processo di assegnazione e monitoraggio degli obiettivi si articola nelle seguenti fasi:

- definizione del sistema di incentivazione e set-up con le funzioni aziendali competenti al fine di verificare la coerenza con il profilo di rischio dei fondi e della Società;
- preliminare condivisione degli obiettivi con i dipendenti interessati;
- successiva consegna delle schede e attribuzione di un preciso numero di protocollo;
- in linea con le tempistiche di validazione dei risultati economici d'esercizio, consuntivazione dei risultati raggiunti e valutazione delle *performance* individuali;
- infine, comunicazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il gestore rispetta i principi delle regole previste nel paragrafo 6.2, punto 4) del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF e applica un differimento del 15% della componente variabile maturata, che sarà pagata in un orizzonte temporale complessivo di 2 anni. Tale differimento è applicabile all'Amministratore Delegato e a tutti i Beneficiari di remunerazione variabile, come previsti dalla presente Politica di Remunerazione. La componente differita viene erogata a seguito della delibera di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Il pagamento della quota differita è subordinato alla verifica che il patrimonio di vigilanza sia superiore a due volte quello richiesto dalla normativa di settore.

Non è prevista l'erogazione di ulteriori tipologie di componenti variabili - quali commissioni di gestione o *carried interest*.

Tale componente variabile, tiene conto dei risultati della Società e dei FIA gestiti e, laddove applicabile, delle prestazioni fornite dai singoli soggetti, ed è erogata soltanto in condizioni di sostenibilità (***Gate ex ante***), rappresentate dal raggiungimento del pareggio di bilancio considerando già l'accantonamento delle componenti variabili. In particolare, è attivato un sistema di *performance management* al fine di prevedere la declinazione a inizio anno di obiettivi economico-finanziari, di gestione dei rischi e qualitativi.

Fatto salvo quanto descritto per le categorie sopra riportate, non sono previsti sistemi incentivanti per l'altro personale della Società, tuttavia, in presenza di una disponibilità nell'ambito dell'ammontare del costo del lavoro previsto nel budget rispetto ai dati consuntivati e fatte salve le condizioni di ***Gate ex ante***, il Consiglio di Amministrazione può deliberare a favore del personale diverso dalle categorie sopra riportate (beneficiarie di compensi variabili) l'assegnazione di premi *una tantum* al fine di premiare l'impegno profuso in virtù di risultati oggettivi ed eccezionali in termini di crescita della Società (ad es., apporti, investimenti, operazioni straordinarie etc.).

In particolare, l'assegnazione di premi *una tantum* avviene solo nell'ambito delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile alla SGR e, come detto, sulla base di criteri oggettivi e non discrezionali.

La Società prevede inoltre, per il solo personale inquadrato come dirigenti e quadri la possibilità di usufruire di un'assicurazione sanitaria integrativa e di una polizza di tutela legale.

È fatto esplicito divieto al singolo dipendente di attivare 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.

Infine, la Società si propone per l'anno 2021 di approfondire l'introduzione di altre forme di remunerazione che vadano nella direzione di incentivare la popolazione dipendente diversa dai Beneficiari e che abbiano come presupposto il contenimento del costo del personale (es. Piano di Welfare aziendale).

12. COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso fisso annuale determinato dall'Assemblea degli Azionisti per la durata della carica. Tale compenso è adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidate nello svolgimento delle attività di gestione.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione diversi dall'Amministratore Delegato non sono previste componenti variabili della remunerazione, né *bonus* incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, in un importo fisso in ragione d'anno.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile collegata a obiettivi di performance della Società.

13. IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" DI INVIMIT SGR S.P.A.

13.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi

Per l'esercizio 2021 il processo di definizione e assegnazione degli obiettivi prevede che l'attivazione del sistema incentivante sia subordinata alla verifica delle seguenti condizioni di accesso:

- condizioni di sostenibilità in termini di redditività della Società, rappresentate dal raggiungimento del pareggio di bilancio considerando già l'accantonamento delle componenti variabili (c.d. *Gate ex ante*);
- al rispetto dei requisiti prudenziali regolamentari della Società, tenuto conto delle modalità indicate nel successivo paragrafo 13.2.

È previsto, infine, tra gli obiettivi assegnati il rispetto delle indicazioni del Dipartimento del Tesoro in merito alle spese di funzionamento ex art. 19 c. 5 TU in materia di società a partecipazione pubblica – comuni a tutte le società controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - in termini di contenimento dei costi operativi.

Gli indicatori di riferimento e le misure da adottare in relazione a tali obiettivi gestionali minimi sono definiti su base triennale direttamente dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e comunicati alle controllate (c.d. Parametro MEF).

Allo stato attuale i compensi dei soggetti per i quali è prevista una componente variabile della retribuzione, dipendono per una misura non inferiore al 30 per cento, dagli obiettivi assegnati in termini di incidenza dei costi operativi sul valore della produzione.

Il processo di definizione e assegnazione degli obiettivi verrà concluso entro un termine congruo rispetto alle attività collegate di pianificazione della strategia dell'azienda, e comunque allineato alle prassi di settore.

13.1.1 *Amministratore Delegato*

Per l'Amministratore Delegato, gli obiettivi di *performance* sono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

Nello specifico, per l'Amministratore Delegato è previsto che la componente variabile sia collegata all'indicatore di *performance* costruito secondo la formula di seguito riportata, applicata sui dati dei fondi non a sviluppo ponderati in funzione del NAV totale e di un coefficiente di rischiosità dei fondi considerati.

$$R = \frac{(\text{NAV}_{2021} - \text{CF}_{2021}) - \text{NAV}_{2020}}{\text{NAV}_{2020}}$$

dove

R: *Rate of return*

CF: flussi di cassa registrati nell'esercizio in termini di rimborsi/distribuzioni e investimenti.

NAV: patrimonio netto del fondo risultante dalla relazione annuale

13.1.2 *Personale delle Funzioni di Controllo*

Per i responsabili delle Funzioni di Controllo inquadrati come dirigenti, gli obiettivi di *performance* sono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

Per il personale delle Funzioni di Controllo il sistema di *performance* non è collegato a obiettivi economico-finanziari, ma a parametri indipendenti dai risultati conseguiti negli ambiti aziendali soggetti alla loro attività di controllo interno, così da preservare l'autonomia di giudizio di tali funzioni e non creare possibili situazioni di conflitto di interesse con il ruolo ricoperto.

13.1.3 *Altro personale rilevante*

Per le altre risorse rientranti nel sistema incentivante, l'Amministratore Delegato declina, con il supporto della Funzione Personale, Organizzazione e IT, gli obiettivi economico-finanziari e qualitativi, inclusi quelli legali e di conformità anche nell'ottica di mitigazione dei rischi di natura legale e reputazionale, per poi essere riportati al Comitato Remunerazioni per il relativo parere.

13.2 *Consuntivazione degli obiettivi e riconoscimento della retribuzione variabile*

Al fine della definizione dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile (c.d. bonus pool) per l'anno di riferimento, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, verifica il raggiungimento degli obiettivi aziendali da parte dell'Amministratore Delegato e dei responsabili delle Funzioni di Controllo inquadrati come dirigenti; analogamente l'Amministratore Delegato verifica a sua volta il raggiungimento degli obiettivi da parte del restante personale incentivato, con il parere del Comitato Remunerazioni.

In relazione al livello di raggiungimento dei risultati aziendali e di quelli individuali, il Consiglio di Amministrazione può applicare, laddove necessario, appositi criteri di ripartizione delle singole componenti variabili tenuto conto del rispetto delle condizioni minime di redditività sottostanti l'attivazione del sistema di variabile.

Come già sottolineato, la Società è tenuta al rispetto di obiettivi gestionali minimi – comuni a tutte le società controllate dal Ministero dell’Economia e delle Finanze – in termini di contenimento dei costi di funzionamento.

Con riferimento alla definizione dell’ammontare individuale per l’Amministratore Delegato e i responsabili delle Funzioni di Controllo inquadrati come dirigenti, la proposta di remunerazione variabile individuale è definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni, mentre per gli altri Beneficiari – diversi dall’Amministratore Delegato e dei responsabili delle Funzioni di Controllo - è definita dall’Amministratore Delegato sentito anche il parere del Comitato Remunerazioni.

La definizione del variabile individuale tiene altresì in considerazione il rispetto complessivo delle norme interne ed esterne, nonché l’eventuale presenza di provvedimenti disciplinari e di evidenze da parte dell’autorità di Vigilanza. In tale ambito il Consiglio di Amministrazione valuta gli impatti sulle remunerazioni variabili di tali provvedimenti o violazioni sulla base della gravità degli stessi.

In ogni caso, oltre al raggiungimento degli obiettivi individuali, è previsto che il riconoscimento della componente variabile avvenga a condizione che la Società rispetti il *Gate ex ante*.

Oltre a questo, è necessario il rispetto dei requisiti prudenziali regolamentari della Società che prevedono il riconoscimento dell’intera componente variabile solo nel caso di un patrimonio di vigilanza maggiore o uguale a due volte quello richiesto dalla normativa di settore (cd. requisito di vigilanza rettificato). Nel caso in cui tale parametro risulti inferiore, le componenti variabili saranno riconosciute proporzionalmente fino ad azzerarsi laddove il patrimonio di vigilanza sia pari al requisito minimo richiesto dalla citata normativa.

Nell’ipotesi di non completa attivazione del sistema incentivante, il Comitato Remunerazioni sarà chiamato ad applicare dei criteri per ripartire l’ammontare dei compensi variabili individuati al fine di garantire il rispetto del livello di redditività minimo fissato per la SGR dal Consiglio di Amministrazione.

L’erogazione della componente variabile avviene, per l’Amministratore Delegato e per i Beneficiari della remunerazione variabile, coerentemente con l’applicazione del principio di proporzionalità, in forma monetaria ed è applicato un differimento del 15% che sarà pagato in un orizzonte temporale complessivo di 2 anni. La componente differita viene erogata a seguito della delibera di approvazione del bilancio da parte dell’Assemblea degli Azionisti.

Il riconoscimento della componente variabile è comunque subordinato alla presenza in servizio al momento dell’erogazione del variabile, ad eccezione della quota differita che, salvo cause di malus, sarà in ogni caso riconosciuta. Eventuali eccezioni potranno essere valutate dal Consiglio di Amministrazione con il parere del Comitato Remunerazioni, su proposta dell’Amministratore Delegato.

13.2.1 *Amministratore Delegato*

La remunerazione variabile dell’Amministratore Delegato viene riconosciuta al raggiungimento degli obiettivi prefissati e sulla base di una valutazione che tiene conto di criteri quantitativi e qualitativi da parte del Consiglio di Amministrazione e proposta dal Comitato Remunerazioni.

13.2.2 *Personale delle Funzioni di Controllo*

La remunerazione variabile delle Funzioni di Controllo è riconosciuta nell’ambito di un massimale pari al 20% del compenso fisso. Relativamente al 2021 la remunerazione variabile è riconosciuta solo ai dirigenti, mentre, non sono previste componenti variabili per i responsabili delle Funzioni di Controllo non dirigenti, anche se rientranti nella categoria del cd. “Personale più rilevante”.

Per gli anni successivi, la componente variabile potrà essere estesa anche al personale non dirigente, nell’ambito di specifici ammontari previsti nel budget della Società.

13.2.3 Altro personale rilevante

La remunerazione variabile per i soggetti diversi dell'Amministratore Delegato è riconosciuta nell'ambito di un massimale pari al 30% del compenso fisso e viene erogata in base al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari e di funzione coerenti con i risultati complessivi attesi per la Società.

14. MECCANISMI DI CORREZIONE E CLAUSOLE DI MALUS E CLAW-BACK

Il meccanismo di correzione (*Gate ex ante*), in conformità con quanto stabilito dal Regolamento viene applicato di fatto attraverso il sistema di *performance* che consente in relazione ai risultati raggiunti, una riduzione/azzeramento del *bonus pool*, come precedentemente definite (cfr. Paragrafo 13.2).

Nessun incentivo (anche differito) sarà pagato in caso di dolo o colpa grave, esigenze di rafforzamento patrimoniale e per performance significativamente inferiori alle aspettative (come indicato anche nella nota dell'Autorità del 4 aprile 2019).

L'azienda si riserva di attivare appositi meccanismi di *claw-back*, ovvero di restituzione dei variabili già corrisposti, nell'ambito delle iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti dolosi o gravemente colposi che possano cagionare un danno, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

15. SEVERANCE PAY

In conformità e in applicazione estensiva dell'articolo 11 comma 9 del Decreto Legislativo 19 agosto 2016 n. 175 (che stabilisce, *inter alia*, il divieto di corrispondere, agli amministratori delle Società a partecipazione pubblica trattamenti di fine mandato), la Politica di Remunerazione di InvImIt SGR non prevede accordi né per la cessazione anticipata della carica né per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. *Golden Parachute*) aggiuntivi rispetto alle disposizioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) di riferimento.

16. INFORMATIVA

La Società fornisce adeguata informativa:

- All'Assemblea dei Soci
- Ai singoli destinatari e dipendenti dell'SGR;
- Al pubblico

in relazione alle Politiche e al sistema di remunerazione e incentivazione adottato secondo quanto previsto dal Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio della Banca d'Italia.

L'informativa sulla remunerazione del personale della SGR è riportata all'interno della relazione di gestione dei FIA.

Il prospetto informativo degli OICR gestiti prevede informazioni aggiornate sulla politica di remunerazione o sul sito dove tali informazioni sono pubblicate.

La Politica di remunerazione e i relativi aggiornamenti sono resi accessibili ai dipendenti della Società.

Tale informativa si integra a quella prevista dalla regolamentazione in materia di trasparenza richiesta per le società a controllo pubblico.