

**Criteria di distribuzione dei premi al personale – Anno 2020**  
**(art. 20 del d.lgs. 33/2013)**

InvImIt SGR S.p.A. (di seguito, la “Società” o la “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 e di società 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, che definiscono i principi per la definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione dei gestori di fondi di investimento alternativi;
- la necessaria conformità alle previsioni definite in materia di remunerazione degli amministratori delle società a partecipazione pubblica.

La Società ha approvato la Politica di Remunerazione, in vigore dal 1° gennaio 2020, che disciplina in particolare la *governance* della Società in tema di remunerazione nonché la struttura della remunerazione.

Con riguardo a quest’ultima, per il “personale più rilevante”<sup>1</sup> - individuato nei membri del Consiglio di Amministrazione, nell’Alta Direzione composta dai responsabili inquadrati come Dirigenti, nei responsabili delle principali funzioni aziendali, nei dipendenti aventi una remunerazione complessiva nella stessa fascia del personale rilevante e nei responsabili delle funzioni di Controllo - è stato previsto quanto segue:

- attivazione di un sistema di performance management al fine di prevedere la declinazione a inizio anno di obiettivi economico-finanziari, di gestione dei rischi e qualitativi;
- attivazione del sistema incentivante subordinato alla verifica di condizioni di sostenibilità in termini di redditività della Società (c.d. gate ex ante), oltretutto il rispetto dei requisiti prudenziali regolamentari della Società. Inoltre, 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<sup>2</sup>;
- previsione per l’Amministratore Delegato di una componente variabile collegata all’indicatore di performance costruito secondo una formula matematica, applicata sui dati dei fondi non a

---

<sup>1</sup> Per “personale più rilevante” si intendono i soggetti o le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o dei fondi immobiliari riservati che la Società gestisce. Si precisa che nell’ambito del perimetro del personale più rilevante, per il 2020 tre posizioni (oltre all’Amministratore Delegato) sono risultate beneficiarie del sistema di incentivazione variabile.

<sup>2</sup> 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

sviluppo ponderati in funzione del NAV totale e di un coefficiente di rischiosità dei fondi considerati;

- per gli altri soggetti appartenenti al vertice aziendale, previsione di una componente variabile definita nell'ambito del livello massimo stabilito per l'Amministratore Delegato e matura in funzione dei risultati raggiunti e previa apertura del gate aziendale;
- per il personale delle funzioni di controllo, definizione di un sistema di performance non collegato a obiettivi economico finanziari così da preservare l'autonomia di giudizio di tali funzioni e non creare possibili situazioni di conflitto di interesse con il ruolo ricoperto.

La componente variabile viene erogata (componente up-front) a seguito della delibera di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea degli Azionisti secondo i seguenti criteri:

- il differimento del 15% della componente variabile maturata, sarà pagata in un orizzonte temporale complessivo di 2 anni. 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;
- 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 c.d. 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;
- nessun incentivo (anche differito) sarà pagato in caso di dolo o colpa grave e nel caso di esigenze di rafforzamento patrimoniale e per performance significativamente inferiori alle aspettative.

Fatto salvo quanto descritto per il "personale più rilevante", non sono previsti sistemi incentivanti per il restante personale della Società; tuttavia, in presenza di una disponibilità nell'ambito dell'ammontare di remunerazione variabile (c.d. bonus pool), il Consiglio di Amministrazione, può deliberare l'assegnazione di premi *una tantum* in virtù dei risultati oggettivi ed eccezionali su cui è dimostrabile il contributo prevalente di un singolo soggetto in termini di crescita della Società (ad es., apporti, investimenti, etc. non previsti nel documento di budget). L'assegnazione di tali premi *una tantum* avviene solo nell'ambito delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile alla SGR e sulla base di criteri oggettivi.