



INVIMIT
Investimenti Immobiliari Italiani

POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2026

La Politica di Remunerazione e Incentivazione 2026 è stata approvata in Assemblea in data 7 maggio 2026.



INDICE

| | |
|--|----|
| 1. PRINCIPI E FINALITÀ..... | 3 |
| 1.1. <i>Contesto normativo</i> | 3 |
| 1.2. <i>Definizioni</i> | 4 |
| 2. EXECUTIVE SUMMARY | 5 |
| 3. PRINCIPALI NOVITÀ | 7 |
| 4. SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE | 7 |
| 5. IL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ..... | 8 |
| 6. RUOLI, RESPONSABILITÀ E GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE..... | 9 |
| 6.1. <i>Assemblea degli Azionisti</i> | 10 |
| 6.2. <i>Consiglio di Amministrazione</i> | 10 |
| 6.3. <i>Amministratore Delegato</i> | 11 |
| 6.4. <i>Comitato Remunerazioni</i> | 11 |
| 6.5. <i>Funzione Personale</i> | 12 |
| 6.6. <i>Funzioni di Controllo</i> | 12 |
| 6.7. <i>Funzione Amministrazione Pianificazione e Controllo</i> | 13 |
| 7. L'INDIVIDUAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" | 13 |
| 8. LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI | 14 |
| 8.1. <i>La componente fissa</i> | 14 |
| 8.2. <i>La componente variabile</i> | 16 |
| 8.3. <i>Una tantum</i> | 17 |
| 9. COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIETARI | 17 |
| 10.IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" | 17 |
| 10.1. <i>Definizione e assegnazione degli obiettivi</i> | 17 |
| 10.1.1. <i>Amministratore Delegato</i> | 18 |
| 10.1.2. <i>Personale delle Funzioni di Controllo</i> | 18 |
| 10.1.3. <i>Altro Personale più Rilevante</i> | 18 |
| 10.2. <i>Consuntivazione degli obiettivi e riconoscimento della retribuzione variabile</i> | 18 |
| 10.2.1. <i>Amministratore Delegato</i> | 19 |
| 10.2.2. <i>Personale delle Funzioni di Controllo</i> | 19 |
| 10.2.3. <i>Altro Personale più Rilevante</i> | 19 |
| 11. MECCANISMI DI CORREZIONE E CLAUSOLE DI MALUS E CLAW-BACK | 20 |
| 12. SEVERANCE PAY | 20 |
| 13. INFORMATIVA..... | 20 |

1. PRINCIPI E FINALITÀ

InvImit SGR S.p.A. (di seguito, la “Società” o “InvImit SGR”) è interamente controllata 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.

InvImit SGR, in qualità di società di gestione del risparmio, 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” o “Politica”).

La Politica 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 in conformità alla normativa europea e nazionale applicabile e alle relative linee guida di vigilanza;
- 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 personale alla strategia, agli obiettivi e ai valori aziendali, in coerenza con gli interessi dei sottoscrittori dei fondi, dell’Azionista pubblico e degli altri stakeholder, includendo gli obiettivi ESG;
- promuovere l’equità e la competitività nei trattamenti retributivi al fine di attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave per la creazione di valore della Società nel tempo;
- garantire neutralità di genere e parità di trattamento retributivo, a parità di attività svolta, promuovendo una cultura meritocratica e di *team working*, e riconoscendo merito e performance tramite una remunerazione variabile ancorata alla profittabilità e a risultati sostenibili nel tempo;
- assicurare sistemi di remunerazione coerenti e conformi al quadro regolamentare applicabile;
- sostenere, con logiche di mercato, la strategia aziendale di valorizzazione e dismissione del patrimonio immobiliare pubblico, tramite l’istituzione e la gestione di fondi immobiliari chiusi, favorendo interventi di riqualificazione e rigenerazione senza incremento del consumo di suolo.

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.

1.1. Contesto normativo

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 Gestori di Fondi di Investimento Alternativi (di seguito anche “**GEFIA**”) 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 (di seguito “Regolamento Bdl”).

In materia di politiche di remunerazione, il principio cardine è presentato nel Titolo III del Regolamento Bdl, che 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 Finanze¹.

1.2. Definizioni

REMUNERAZIONE: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote del FIA gestito – o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi².

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

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 del FIA, così come identificati all'interno della presente Politica di Remunerazione e definiti dalla stessa come Beneficiari.

ALTRO PERSONALE: le categorie di soggetti la cui attività professionale contribuisce al raggiungimento di risultati in termini di crescita ed efficientamento della Società e non rientranti nella definizione del Personale Più Rilevante.

BENEFICIARI DI COMPENSO VARIABILE (cd. BENEFICIARI): l'Amministratore Delegato, i Responsabili delle funzioni con compensi variabili contrattualizzati e i Responsabili delle funzioni indicati al paragrafo 7 - Personale più Rilevante, con compensi variabili non contrattualizzati destinatari di una componente variabile della retribuzione in relazione ad uno specifico accantonamento in bilancio definito di anno in anno. Per i Responsabili delle funzioni di controllo la proposta è di competenza diretta del Comitato Remunerazioni.

¹ In particolare: Ai fini della presente Politica di Remunerazione rileva, inoltre, l'art. 3, comma 2-ter, del Decreto-Legge n. 132/2023, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 170/2023 (di seguito "Decreto-Legge n. 132/2023") come modificato dal comma 8, dell'art. 12 Decreto-Legge n. 25/2025, il quale prevede che alla SGR "...non si applicano i vincoli, i divieti e gli obblighi in materia di contenimento della spesa pubblica previsti dalla legge a carico dei soggetti inclusi nel provvedimento dell'ISTAT di cui all'art. 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 19 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175. Si applicano in ogni caso le disposizioni in materia di equilibrio dei bilanci e sostenibilità del debito delle amministrazioni pubbliche, ai sensi e per gli effetti degli articoli 3, 4 e 5 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, nonché quelle in materia di obblighi di comunicazioni dei dati e delle informazioni rilevanti in materia di finanze pubblica. Non si applica ..., ai fini della determinazione degli emolumenti di cui all'art. 2389, terzo comma, del codice civile, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, nonché dall'articolo 23-bis del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. Agli oneri in termini di fabbisogno e indebitamento netto derivanti dal presente comma, pari a 500.000 euro annui a decorrere dall'anno 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'art. 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189.

Restano, viceversa vigenti le previsioni del DECRETO Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, come integrato e corretto dal Decreto Legislativo 16 giugno 2017, n. 100, recante il TUSP, ad eccezioni dell'art. 11, comma 6 così come previsto dalla Legge.

² 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.

BENEFICIARI DI UNA TANTUM: le categorie di soggetti rientranti nella più ampia categoria di Altro Personale facenti parte delle funzioni i cui responsabili sono i Beneficiari e che risultano essere stati segnalati all'Amministratore Delegato dai propri Responsabili di funzione come assegnatari di *una tantum* sulla base degli accantonamenti effettuati in bilancio e di specifici obiettivi.

FRINGE BENEFIT: elemento addizionale della retribuzione riconosciuto sotto forma di beni o servizi.

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.

GENDER PAY GAP: divario retributivo di genere.

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

PERFORMANCE BASED BONUS: remunerazione derivante dalle *extra performance* dei fondi percepito dall'Altro Personale e dal personale con compensi variabili non contrattualizzati della SGR.

UNA TANTUM: premi che sono assegnati all'Altro Personale, previa delibera del CdA, in funzione del grado di raggiungimento della componente variabile dei Beneficiari che fanno parte del personale più rilevante, nell'ambito dell'ammontare dedicato del costo del lavoro previsto nel budget.

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 provvedimenti disciplinari irrogati nell'anno di riferimento, 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. 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 della remunerazione variabile | Ai soggetti rientranti nella categoria dei Beneficiari che hanno il compenso variabile contrattualizzato, vengono assegnati obiettivi specifici di breve termine ("MBO"). Per i soggetti rientranti nella categoria dei Beneficiari che non hanno un compenso variabile contrattualizzato, tale componente può essere attribuita in ordine al raggiungimento degli MBO. L'attribuzione degli obiettivi avviene su proposta dell'Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato di Remunerazione. Per i Responsabili delle funzioni di controllo la proposta è di competenza diretta del Comitato Remunerazioni. |
| | Bonus Max | La remunerazione variabile per i soggetti diversi dell'Amministratore Delegato e non contrattualizzato è riconosciuta fino al 30% del compenso fisso, in relazione al budget stanziato. |

| | | |
|--|----------------------------------|--|
| | | La remunerazione variabile di breve termine delle Funzioni di Controllo è riconosciuta fino al 20% del compenso fisso. |
| | Rapporto Fisso-Variabile | La componente fissa e quella variabile sono opportunamente bilanciate. In conformità con quanto previsto nell'art. 45, commi 3 e 4 del Regolamento Bdl, la remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. |
| | Performance Based Bonus | Remunerazione spettante all'Altro personale e ai beneficiari con compensi variabili non contrattualizzati derivante dal raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi fissati di anno in anno dall'Amministratore Delegato. |
| | 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 non sia maggiore o uguale a due volte quello richiesto dalla normativa di settore. |
| | 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 della Società e dei FIA in gestione. Gli obiettivi possono essere anche di carattere qualitativo. Per il personale delle Funzioni di Controllo, il sistema di performance, laddove previsto, 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 ai Beneficiari della remunerazione variabile, fermo restando i meccanismi previsti di correzione e delle clausole di malus e claw back. |
| | Aggiustamento ex post | È prevista l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw back</i> . |
| | Una Tantum | Il C.d.A. può deliberare, in base alla disponibilità del budget annuale, la costituzione di una posta di bilancio per l'assegnazione di premi Una Tantum, a favore dell'Altro Personale non beneficiario di altri incentivazioni (bonus). L'erogazione dell'Una Tantum è legata all'assegnazione di obiettivi da parte del responsabile di funzione, al grado di raggiungimento di risultati da parte degli stessi e subordinata al superamento delle Condizioni di accesso. |
| | Beneficiari di Una tantum | Ai soggetti rientranti nella categoria Altro Personale, facenti parte delle funzioni dei Beneficiari, sono assegnati, su proposta dei propri responsabili, premi Una Tantum nell'ambito dell'ammontare previsto nel budget. L'attribuzione di detto premio avviene tramite l'Amministratore Delegato sentito il Responsabile del Personale, in funzione del grado di raggiungimento della componente variabile da parte dei Beneficiari. |
| | 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. |

3. PRINCIPALI NOVITÀ

La Politica di Remunerazione si presenta in linea di continuità con quella del 2025. Sussistono, tuttavia, taluni aspetti di novità come meglio descritti nel prosieguo.

Nello specifico, è stata migliorata la definizione dei c.d. “Beneficiari” così come analiticamente elencati nel paragrafo 7, ricomprendendo - non solo i Responsabili di funzione che hanno il compenso variabile contrattualizzato - ma anche i Responsabili di funzione con compenso variabile non contrattualizzato, in base alla disponibilità di budget. Ad entrambi è prevista l’assegnazione annuale di specifici obiettivi (c.d. “MBO”), la cui erogazione viene attribuita su proposta dell’Amministratore Delegato sentito il Comitato Remunerazione.

È stata, altresì, migliorata la definizione dei beneficiari di “Una Tantum” previsto in favore del c.d. “Altro Personale” che fanno parte delle funzioni dei Beneficiari di compenso variabile e che beneficeranno di tale emolumento in base alle disponibilità di budget e al raggiungimento di specifici MBO. In particolare, il meccanismo di attribuzione dell’Una tantum, risulta ora collegato all’assegnazione di obiettivi da parte del Responsabile di funzione al personale ad esso sottostante, che verrà erogato in relazione al grado di raggiungimento degli stessi. Obiettivi che potranno essere condivisi con il proprio Responsabile di Funzione e/o specifici. Tale premio viene erogato da parte dell’Amministratore Delegato sentito il Responsabile del Personale.

È stato poi inserito un bonus, di lungo periodo, collegato alle extra performance dei Fondi c.d. “*Performance based bonus*” che verrà percepito dall’Altro Personale e dal personale con compensi variabili non contrattualizzati, in luogo del precedente cd. *Carried Interest*, ed è collegato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi fissati di anno in anno dall’Amministratore Delegato.

È stata infine previsto un supporto del Responsabile del Personale in favore del Comitato Remunerazioni per l’analisi delle tematiche inerenti la neutralità di genere e il *gender pay gap*.

4. SOSTENIBILITÀ E REMUNERAZIONE

L’orientamento alla sostenibilità

La Società ha avviato 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 ESG e del Piano di azione ESG**, le linee di indirizzo per l’integrazione dei temi legati alla sostenibilità nella definizione delle strategie e nella gestione della SGR e dei fondi.

Di seguito vengono riportati i **Principi Generali**³:

- 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;
- progressiva integrazione delle tematiche ESG nei processi aziendali, in coerenza con le aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali e i piani definiti dalla SGR al riguardo.

³ Per ulteriori dettagli si faccia riferimento al documento di Politica ESG pubblicato sul sito internet della Società (www.invimit.it/esg/).

Il link tra sostenibilità e remunerazione

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;
- progressiva integrazione delle tematiche ESG negli obiettivi aziendali del personale, ove rilevanti in base all'attività svolta, in coerenza con i piani dotati dalla SGR al riguardo;
- 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.

Il Piano di azione ESG adottato da Invimit prevede la progressiva adozione di parametri e indicatori volti a valutare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità definiti dalla SGR, in coerenza con quanto previsto dalle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali.

5. IL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

L'articolo 43 del Regolamento Bdl, 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 Bdl, 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 Personale, 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 potenziali 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 <i>performance based bonus o performance fee</i> |

A conclusione 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 (non rientrando, pertanto, nella nozione di gestore “significativo”) ed ha ritenuto, avvalendosi del principio di proporzionalità, di disapplicare le disposizioni relative al:

- Paragrafo 6.2 punto 4 del Regolamento Bdl, 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 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.
- Paragrafo 6.2 punto 3 del Regolamento Bdl, 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.
- Paragrafo 7.1 del Regolamento Bdl, 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 InvImIt SGR lo ha istituito – nel 2013 – fin dall’avvio della propria attività.

Come meglio risulta nel prosieguo (cfr. paragrafo 6.4) la composizione e le responsabilità del Comitato Remunerazioni sono coerenti con i requisiti regolamentari.

6. RUOLI, RESPONSABILITÀ E GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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.

6.1. 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 Bdl.

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);
- agli esiti delle verifiche condotte – nonché sulle eventuali evidenze e anomalie riscontrate – dalle Funzioni di Controllo.

6.2. 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, con particolare riferimento a Personale, Amministrazione Pianificazione e Controllo, *Risk Management*, *Compliance* e Legale.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, laddove previsto, definisce i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche, la retribuzione dei dirigenti e dei responsabili delle Funzioni di Controllo e del restante personale la cui remunerazione superi i limiti di delega attribuiti all'Amministratore Delegato.

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 Bdl; approva, su proposta del Comitato Remunerazioni, gli obiettivi dei Beneficiari, l'elenco dei Beneficiari di Una Tantum, nonché, laddove presente, 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, con il supporto del Comitato Remunerazioni analizza inoltre la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il *gender pay gap* e la sua evoluzione nel tempo.

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.

6.3. 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 nonché in merito al personale dipendente rientrante nella categoria del Personale più Rilevante - come successivamente definito nel paragrafo 10 - le cui retribuzioni siano di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato definisce i compensi dell'Altro Personale.

L'Amministratore Delegato propone al Comitato Remunerazioni gli obiettivi dei Beneficiari (diversi dalle funzioni di controllo) e ne valuta il raggiungimento con il supporto delle funzioni Personale, *Risk Management*, *Compliance* e Amministrazione Pianificazione e Controllo, e li sottopone al Comitato Remunerazioni per la formulazione della relativa proposta al Consiglio di Amministrazione. In caso di conflitti per duplicazioni di Funzione, i compensi variabili e gli obiettivi verranno assegnati dall'Amministratore Delegato.

L'Amministratore Delegato propone al Comitato Remunerazione su proposta dei Beneficiari l'elenco dei Beneficiari di Una Tantum.

6.4. 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, anche in linea con quanto stabilito dal Regolamento Bdl 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 (a titolo esemplificativo, del Presidente, Amministratore Delegato, dei dirigenti e dei responsabili delle Funzioni di Controllo e tutto il personale la cui remunerazione superi i limiti delle deleghe attribuite all'Amministratore Delegato);
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di Controllo;
- propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e degli altri Beneficiari, ivi compresi i responsabili delle Funzioni di Controllo, compresi quelli del personale distaccato da enti pubblici, nonché l'elenco dei Beneficiari di Una Tantum;
- 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, si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- 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;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analizzare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il *gender pay gap* e la sua evoluzione nel tempo;
- 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 Bdl, è attualmente composto da n. 3 consiglieri di cui n. 2 consiglieri indipendenti del Consiglio di Amministrazione.

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.

6.5. Funzione Personale

La Funzione:

- Coordina il processo di declinazione della Politica di Remunerazione, compresa l'autovalutazione della complessità e l'identificazione del Personale più Rilevante, con il supporto della funzione Risk Management, 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.
- Supporta il Comitato Remunerazioni nella predisposizione delle competenti analisi riguardanti le tematiche inerenti la neutralità di genere e il connesso eventuale *gender pay gap* e alla sua evoluzione nel tempo.

6.6. Funzioni di Controllo

I. Funzione Compliance

La Funzione, nell'ambito delle verifiche di conformità, 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.

II. Funzione Risk Management

La Funzione 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.

III. Funzione Revisione Interna

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

IV. 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.

6.7. 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.

7. L'INDIVIDUAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

Come sopra anticipato, coerentemente con i contenuti del Regolamento Bdl, InvImIt SGR ha attivato un processo di autovalutazione con cadenza annuale 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 Personale, con il supporto delle funzioni *Risk Management*, *Compliance* 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 Bdl 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. Direttore Generale e Responsabili delle principali BU e aree geografiche | n/a |
| 4. Alta Direzione | 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 Amministrazione Pianificazione e Controllo • Responsabile Legale Societario e Regolatorio • Responsabile Direzione Operativa • Responsabile Sviluppo Business • Responsabile Direzione Investimenti • Responsabile IT • Responsabile Legale Immobiliare |
| 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 più Rilevante | <ul style="list-style-type: none"> • Sono state individuate 7 posizioni ulteriori |

Al momento di consolidamento della mappatura, che sarà preso a riferimento per l'intero esercizio, sulla base dell'attuale assetto organizzativo, all'interno perimetro del Personale più Rilevante (oltre ai Consiglieri di Amministrazione esecutivi e non) sono state incluse 17 posizioni sulla base dei criteri qualitativi, di cui 10 (oltre all'Amministratore Delegato) beneficiarie di sistemi di incentivazione variabile e 7 sulla base dei criteri quantitativi.

8. LA STRUTTURA DELLE REMUNERAZIONI

Si considera "remunerazione", come definita in premessa, 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 (c.d. fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

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

- la componente fissa
- la componente variabile.

L'ammontare complessivo della remunerazione variabile (cd. "bonus pool") è determinato annualmente, secondo un processo di sommatoria degli:

- importi contrattuali sottoscritti con i singoli Beneficiari con incentivo variabile contrattualizzato da riconoscere al raggiungimento degli obiettivi;
- eventuali importi definiti dal Consiglio di Amministrazione nel budget annuale, da riconoscere ai Beneficiari con incentivo variabile non contrattualizzato in funzione del raggiungimento degli obiettivi;
- eventuali importi definiti dal Consiglio di Amministrazione nel budget annuale, da riconoscere ai Beneficiari Una Tantum (cd. "Altro Personale"). Tali compensi sono riconosciuti in funzione del grado di conseguimento della componente variabile da parte dei Beneficiari, al raggiungimento di obiettivi quantitativi e/o qualitativi assegnati dai rispettivi Responsabili di funzione, nei limiti massimi dell'importo definito annualmente nel budget e comunque in un ammontare non superiore al 50% rispetto all'accantonamento relativo ai compensi variabili non contrattualizzati.

In ogni caso, è previsto un rapporto massimo tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, differenziato nel caso in cui le risorse interessate appartengano alle Funzioni di Controllo.

La Società può, ove necessario, modificare l'ammontare complessivo del bonus pool e ampliare la platea dei beneficiari, includendo ulteriori risorse. Tale facoltà è esercitata nel rispetto del meccanismo bottom-up sopra descritto, delle percentuali massime stabilite e nei limiti degli specifici stanziamenti previsti nel budget della Società.

8.1. 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 della SGR.

L'ammontare complessivo della remunerazione totale per gli Esponenti esecutivi è definito dalla Società coerentemente con quanto stabilito dal Decreto-legge n. 132/2023, come modificato dal comma 8 dell'art 12 del D.L. 25/2025. 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.

La componente fissa del personale dirigente, dei responsabili delle Funzioni di Controllo e del restante personale la cui remunerazioni superi i limiti di delega attribuiti all'Amministratore Delegato è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e con il contributo dell'Amministratore Delegato medesimo.

La componente fissa del restante Personale viene definita dall'Amministratore Delegato con il supporto operativo del Responsabile della funzione Personale, nel rispetto dei livelli contrattuali di settore.

La componente fissa comprende oltre alla retribuzione annua lorda (che è composta da quanto previsto dal CCNL), da eventuali elementi temporanei (*ad personam*) e dai *Benefit*, quando riconosciuti a tutto il personale ovvero per categoria o per ruolo aziendale ricoperto.

In particolare, i *Benefit* sono forme di retribuzione in natura volte ad accrescere la motivazione e la fidelizzazione del personale, nonché ad ottimizzare i costi aziendali in ottica "*Total Reward*".

I principali benefit che potrebbero essere riconosciuti al personale e/o amministratori possono essere distinti in:

- polizza assicurativa sanitaria integrativa;
- polizza assicurativa infortuni professionale ed extra-professionale;
- strumenti di welfare aziendale.

La gestione di tali benefit a livello collettivo ha l'obiettivo di garantire adeguata tutela dei dipendenti ed allineare la Società agli *standard* retributivi del mercato del lavoro di riferimento, fermo restando il principio di proporzionalità del modello di business della Società e dei conseguenti livelli di rischio ai quali la stessa è o potrebbe essere esposta. Per detti benefit verrà considerato a tutti gli effetti il relativo valore figurativo valido ai fini fiscali.

8.2. La componente variabile

La struttura retributiva della Società ad oggi prevede la presenza di una componente variabile per i Beneficiari (individuati – nell’ambito della più ampia categoria del Personale più Rilevante) in coerenza con il meccanismo *bottom-up*, ovvero di sommatoria degli importi individuali, e 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 Beneficiari 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 Bdl 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 gli altri Beneficiari, 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, al momento dell’erogazione, che il patrimonio di vigilanza sia superiore a due volte quello richiesto dalla normativa di settore.

Viene prevista, inoltre, la possibilità di prevedere l’erogazione di ulteriori tipologie di componenti variabili - quali *performance based bonus*, ove previste dai rispettivi regolamenti di gestione dei FIA.

Tale componente variabile, tiene conto dei risultati della Società e dei FIA gestiti in coerenza con il ruolo ricoperto dal Beneficiario 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 annuale di obiettivi economico-finanziari, di gestione dei rischi e qualitativi allineati ai piani aziendali anche in materia ESG ove applicabile.

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.

La Società può prevedere, anche in aggiunta all’MBO, un sistema di incentivazione a lungo termine (***“Long Term Incentive”***, c.d. ***“LTI”***), basato su obiettivi pluriennali aziendali e/o dei fondi e correlato al positivo completamento del piano operativo/gestionale approvato.

LTI sarà strutturato in coerenza con il profilo di rischio della Società e dei fondi, prevedendo opportuni meccanismi di *risk adjustment*, nonché eventuali correttivi legati al rispetto dei limiti di rischio applicabili, il cui eventuale superamento⁴ potrà attivare meccanismi di riduzione/azzeramento della componente variabile).

LTI può essere destinato ai soggetti rientranti nel Personale più Rilevante della Società, individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione (Cfr. Allegato).

⁴ Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, a limiti operativi come extra-costi massimi su sviluppo, ritardi realizzativi oltre soglie predefinite; ovvero scostamenti massimi ammessi da *Business Plan*, assenza di violazioni rilevanti di policy interne, ecc.

8.3. Una tantum

I Beneficiari di Una Tantum sono le risorse facenti parte dell'Altro Personale rientranti nelle funzioni dei Beneficiari e proposte dai propri responsabili all'Amministratore Delegato.

L'Una Tantum verrà riconosciuta in misura fissa in funzione del grado di conseguimento della componente variabile da parte dei Beneficiari, nei limiti massimi dell'importo definito annualmente nel budget e comunque in un ammontare non superiore al 50% rispetto all'accantonamento relativo ai compensi variabili non contrattualizzati.

L'eventuale componente di Una Tantum non consuntivata e come tale eccedente sarà redistribuita ai Beneficiari di Una Tantum in maniera proporzionale rispetto agli importi già distribuiti fino all'ammontare massimo delle componenti variabili dei Beneficiari, con compensi variabili non contrattualizzati.

L'erogazione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato e del Comitato Remunerazioni.

9. 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.

10. IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

10.1. Definizione e assegnazione degli obiettivi

Per l'esercizio 2026 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)⁵.

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.

10.1.1. 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, oltre che agli obiettivi di carattere qualitativo, anche ad indicatori quantitativi di *performance* relativi sia all'andamento della SGR sia a quello dei fondi, tenendo conto delle finalità assegnate alla SGR e/o ai singoli fondi gestiti.

A titolo esemplificativo, potranno essere considerati tra gli indicatori quantitativi:

- risultati economici della Società in termini di marginalità;
- variazioni delle masse gestite;
- ammontare vendite immobiliari;
- interventi di valorizzazione immobiliari realizzati;
- recupero crediti;
- affidamenti di procedure di lavori e servizi.

10.1.2. Personale delle Funzioni di Controllo

Per i responsabili delle Funzioni di Controllo gli obiettivi di *performance*, qualora previsti, 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.

10.1.3. Altro Personale più Rilevante

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

10.2. 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

⁵ Per il triennio 2023-2025 gli indicatori di riferimento sono stati comunicati dal Dipartimento del Tesoro del MEF con la lettera prot. 36271 del 20 aprile 2023.

Funzioni di Controllo; 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 non quotate 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, laddove previsto, la proposta di remunerazione variabile individuale è definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni, mentre per gli altri Beneficiari - 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.

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 gli altri Beneficiari, 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.

10.2.1. 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.

10.2.2. Personale delle Funzioni di Controllo

La remunerazione variabile delle Funzioni di Controllo è riconosciuta, laddove prevista, nell'ambito di un massimale pari al 20% del compenso fisso.

10.2.3. Altro Personale più 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 quantitativi e qualitativi, definiti in coerenza con il ruolo ricoperto ed i risultati complessivi attesi per la Società sia sotto il profilo economico-finanziario che in relazione, ove rilevante, ai fattori ESG.

11. 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 provvedimenti disciplinari irrogati nell'anno di riferimento, 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 colposi che possano cagionare un danno, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

12. 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 InvImt 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.

13. INFORMATIVA

La Società, nel rispetto della normativa applicabile, fornisce adeguata informativa:

- all'Assemblea dei Soci
- ai singoli destinatari e dipendenti dell'SGR;
- al pubblico mediante pubblicazione in apposita sezione del sito internet della SGR.

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.