



## Adeguamento Regolamento (EU) 2019/2088

## **Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità (Informazione sul sito Web)**

### **8 POLITICA DI REMUNERAZIONE**

#### **Premessa**

Il Fondo ha redatto "la Politica di Remunerazione" in ossequio a quanto richiesto dal D.Lgs 252/2005 nonché ai principi guida dettati dalla COVIP nello Schema delle Direttive alle forme pensionistiche complementari in merito alle modifiche e integrazioni intervenute in attuazione della direttiva (UE) 2016/2341.

Sulla base di quanto disposto nell'art. 5-octies, il Fondo definisce la Politica in modo proporzionato all'organizzazione interna, nonché alla dimensione, alla natura, alla portata e alla complessità dell'attività che svolge, del profilo di rischio del Fondo. La Politica di remunerazione è stabilita altresì in linea con gli obiettivi del Fondo a lungo termine, con gli interessi a lungo termine degli aderenti e beneficiari del Fondo, con la stabilità finanziaria e la performance del Fondo nel suo complesso e sostenendo una gestione sana, prudente ed efficace del Fondo medesimo.

Tale politica si applica:

- ai membri del Consiglio di Amministrazione, ai membri del Collegio dei Sindaci, al Direttore Generale, alla Funzione di Revisione Interna, alla Funzione di Gestione del Rischio;
- nei confronti di categorie di personale, ove presenti, le cui attività hanno un impatto di rilievo sul profilo del rischio del Fondo;
- ai soggetti a cui sono esternalizzate funzioni o altre attività del Fondo, comprese le funzioni fondamentali<sup>1</sup>.

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo adotta e rinnova almeno ogni tre anni la presente politica di remunerazione ed è responsabile della sua chiara, trasparente ed efficace attuazione e sorveglianza.

Una sintesi delle informazioni essenziali e pertinenti delle predette disposizioni, è presente in forma sintetica nel Documento sul sistema di governo, che è oggetto di pubblicazione con tempistica allineata a quella della pubblicazione del bilancio.

#### **8.1 Principi della politica di remunerazione**

I principi su cui si basa la politica di remunerazione garantiscono che questa sia fondata su regole chiare e rigorose, che evitino il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e ne assicurino la trasparenza attraverso una adeguata informativa a tutti gli stakeholders, nel rispetto di quanto definito dalla normativa tempo per tempo vigente.

Nel dettaglio il Fondo si attiene ai presenti principi di carattere generale:

- a) la politica di remunerazione deve essere definita, attuata e mantenuta in linea con le attività, il profilo di rischio, gli obiettivi e l'interesse a lungo termine, la stabilità finanziaria, la performance del Fondo nel suo complesso e deve sostenere una gestione sana, prudente ed efficace del Fondo medesimo;
- b) la politica di remunerazione deve essere in linea con il profilo di rischio e gli interessi a lungo termine degli aderenti e dei beneficiari;
- c) la politica di remunerazione deve prevedere misure volte a evitare i conflitti di interesse;
- d) la politica di remunerazione deve essere coerente con una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggiare un'assunzione di rischi che non sia congrua con i profili di rischio e le regole del Fondo;

---

<sup>1</sup> A meno che tali fornitori di servizi non siano disciplinati dalle direttive 2009/65/CE (organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari - OICVM), 2009/138/CE (società di assicurazione e di riassicurazione), 2011/61/UE (gestori di fondi di investimento alternativi), 2013/36/UE (enti creditizi), 2014/65/UE (imprese di investimento).

- e) la politica di remunerazione si applica al Fondo e ai fornitori di servizi di cui all'articolo 5-septies, comma 1, a meno che tali fornitori di servizi non siano disciplinati dalle direttive 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE e 2014/65/UE;
- f) la politica di remunerazione è riesaminata almeno ogni tre anni;
- g) la politica di remunerazione e la sorveglianza sulla stessa sono definite e gestite in modo chiaro, trasparente ed efficace.

Ai fini della presente politica si tiene a precisare come i seguenti termini vadano intesi secondo le definizioni che di seguito vengono fornite.

**Remunerazione:** si intende ogni forma di pagamento, determinata in misura fissa o variabile, ovvero beneficio, incluse eventuali componenti accessorie, corrisposto direttamente o indirettamente, in qualsiasi forma (ad esempio in contanti, ovvero come servizi o beni in natura) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi al Fondo.

**Componente fissa:** è la voce che remunera il ruolo ricoperto ed è proporzionata all'attività svolta, alla responsabilità relativa ed alle competenze ed esperienza professionale del destinatario, anche in relazione ai livelli di mercato per figure analoghe.

**Componente variabile:** viene definita attraverso piani di incentivazione ammessa purché non incoraggi neppure indirettamente all'assunzione di rischi non congrua o la mancanza di rispetto delle regole interne ed esterne del fondo. I criteri di commisurazione sono resi noti anticipatamente agli interessati.

**Rimborsi spese:** non rientrano nella nozione di remunerazione i rimborsi spese riconosciuti ai soggetti che operano per conto del Fondo.

I *benefit* sono riconosciuti in modo omogeneo per categorie di destinatari, in linea con il mercato.

## 8.2 Ruolo degli Organi

### Consiglio di Amministrazione:

- elabora ed esamina la Politica di Remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la Politica di Remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

### Collegio Sindacale:

- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione e incentivazione del personale più rilevante.

### Direttore Generale:

- sovrintende la Funzione di Gestione del Rischio nel fornire un supporto operativo al Consiglio di amministrazione per l'individuazione della politica di remunerazione nel rispetto delle disposizioni normative vigenti

### Funzione di Revisione interna:

- verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente

### Funzione Gestione del Rischio:

- collabora con il Direttore Generale nel fornire un supporto operativo al Consiglio di Amministrazione per l'individuazione della Politica di Remunerazione.

### **8.3 Struttura del sistema di remunerazione adottato**

L'attuazione del sistema di remunerazione sotto descritto è rimandata all'elaborazione di appositi documenti/piani operativi che saranno successivamente implementati.

#### Remunerazione riconosciuta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci

In base all'art. 17, comma 2, terza alinea, dello Statuto del Fondo, l'Assemblea Ordinaria dei Delegati determina il compenso degli Amministratori e la remunerazione dei Sindaci.

E' previsto un compenso fisso omnicomprensivo per la durata residua del triennio a favore del Presidente e del Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché del Presidente del Collegio Sindacale e dei sindaci effettivi.

E' previsto, altresì, l'erogazione di un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni dell'Organo Consiliare e dei relativi Comitati Tecnici.

Qualora nell'espletamento del mandato, gli Amministratori siano individualmente chiamati da parte del Consiglio con apposita delibera a svolgere compiti specifici e permanenti (quali ad esempio referente revisore interno, antiriciclaggio, compliance e Risk Management) essi sono destinatari di un ulteriore compenso fisso determinato dall'Assemblea, nonché del rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento dei compiti specifici.

#### Remunerazione riconosciuta al personale del Fondo, al Direttore Generale e Vice Direttore Generale

La remunerazione riconosciuta al *Direttore Generale*, al *Vice Direttore Generale* e al *personale dipendente del Fondo*, nell'ambito delle proprie attività e funzioni, è definita sia per la parte fissa della remunerazione che per il sistema premiante, facendo riferimento al CCNL, secondo la rispettiva categoria di appartenenza.

In ragione della modalità di determinazione dei compensi del personale del Fondo in precedenza descritta, si ritiene che la remunerazione corrisposta a tali soggetti sia in linea con i principi dettati dal comma 4 dell'art. 5-octies e, in particolare, che non incoraggi l'assunzione di rischi in modo non congruo rispetto al profilo del Fondo, e alle sue regole, e che non contrasti con gli interessi a lungo termine degli aderenti e dei beneficiari.

#### Remunerazione riconosciuta alla Funzione di Revisione Interna

La remunerazione applicata dal Fondo alla Funzione di Revisione Interna, attualmente esternalizzata, è su base fissa ed è disciplinata nel relativo contratto stipulato con la controparte individuata a seguito di specifica procedura di gara.

#### Fornitori di servizi

La definizione della remunerazione dei fornitori di servizi del Fondo avviene nell'ambito della procedura di assegnazione del servizio effettuata in linea con le previsioni del Documento sulla politica di gestione dei conflitti di interesse e della Politica di esternalizzazione ove applicabile. In sede di selezione e assunzione dell'incarico, il Fondo valuta la struttura remunerativa prevista nell'ambito dei contratti con tali soggetti, verificando la coerenza della suddetta struttura, con i principi di sana e prudente gestione. In particolare, si predilige la definizione di compensi in misura fissa a condizioni di mercato e valuta attentamente le modalità di calcolo e le condizioni per l'applicazione dell'eventuale compenso variabile (es. per i gestori le commissioni di *overperformance*).

Per i soggetti esterni quali SGR, compagnie assicurative e Banche, che applicano disposizioni simili in tema di remunerazione, in virtù della deroga prevista all'art. 5 octies comma 4 lettera e), il Fondo richiede in fase di selezione e aggiudicazione conferma dell'adozione di una specifica politica in tema di remunerazione e dello svolgimento delle attività di controllo da parte delle rispettive funzioni e organi<sup>2</sup>.

In ossequio a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019, la "Politica di Remunerazione" sopra riportata è coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

<sup>2</sup> Per i fornitori di servizi disciplinati dalle direttive 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE e 2014/65/UE, l'organo di amministrazione del fondo è tenuto comunque a valutare che la remunerazione corrisposta a tali soggetti sia in linea con i principi delineati dal comma 4 dell'art. 5-octies e, in particolare, che non incoraggi l'assunzione di rischi in modo non congruo rispetto al profilo del fondo, e alle sue regole, e che non contrasti con gli interessi a lungo termine degli aderenti e dei beneficiari.