



Amundi SGR Remuneration Policy 2019

September 2019

PREMESSA

La “*Amundi SGR Remuneration Policy 2019*” (di seguito anche “Politica di Remunerazione”) è predisposta in conformità alla Direttiva 2014/91/UE (c.d. “Direttiva UCITS V”) e all’Allegato 2 della Direttiva Gestori di Fondi di Investimento Alternativi (c.d. “AIFMD”), così come recepite localmente dal legislatore italiano e regolamentate per gli aspetti tecnici dalla Banca d’Italia e dalla Consob (c.d. “Regolamento Congiunto”).

La Politica di Remunerazione è stata definita anche in linea con le Linee Guida ESMA (ESMA/2016/575 ed ESMA/2013/232, modificate da ESMA/2016/579) che sono coerenti con le disposizioni della Direttiva UCITS V e della AIFMD.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Amundi SGR (di seguito anche la “Società”) mira ad attrarre, trattenere e motivare una forza lavoro globale diversificata ed altamente qualificata, in grado di creare un vantaggio competitivo, nonché a premiare coloro che riflettono i suoi standard di comportamento nel condurre un’attività economica sostenibile.

Allo stesso tempo la Politica di Remunerazione è in linea con le strategie, gli obiettivi, i valori e gli interessi della Società; non favorisce un’assunzione di rischio incoerente con la politica di investimento dei fondi gestiti e consente alla Società di adeguare gli interessi dei fondi a quelli degli investitori e del personale che gestisce tali strumenti finanziari.

GOVERNANCE

Amundi SGR definisce e aggiorna, su base annuale, la Politica di Remunerazione in conformità alla Politica di Remunerazione Globale di Amundi, come segue:

- il *Local Remuneration Committee*, funzione svolta dall’*Independent Directors Committee* (vedasi ultimo paragrafo), esprime un giudizio competente e indipendente sulle politiche/prassi retributive e sui sistemi di incentivazione al fine di garantire una sana gestione dei rischi per la Società e per i fondi gestiti;
- il Consiglio di Amministrazione convalida la Politica di Remunerazione in linea con la propensione al rischio della Società, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l’assetto di governo societario e i controlli interni;
- l’Assemblea approva la Politica di Remunerazione, unitamente ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

Secondo i criteri normativi, Amundi SGR ha condotto una valutazione interna per identificare quali ruoli debbano essere considerati come “Personale più rilevante” sulla base delle singole posizioni rilevanti in termini di responsabilità, livello gerarchico, attività svolte, deleghe.

L'elenco del “Personale più rilevante”, allegato alla “Amundi SGR Remuneration Policy 2019”, viene aggiornato ogni anno.

STRUTTURA RETRIBUTIVA

La struttura della remunerazione è così composta.

Retribuzione fissa

La retribuzione fissa mira a riflettere la portata del ruolo ricoperto, il livello di responsabilità, l'esperienza e le competenze richieste per ciascuna posizione.

Retribuzione variabile

Tutti i pagamenti effettuati in funzione dei risultati sono considerati retribuzione variabile.

La remunerazione variabile costituisce un meccanismo di differenziazione meritocratica e selettività legato al raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi. Un elemento retributivo equilibrato basato sulla *performance* è un fattore chiave di motivazione e allineamento con gli obiettivi organizzativi.

Particolare attenzione viene posta al fine di garantire la sostenibilità finanziaria dei piani di incentivazione variabile di Amundi SGR.

La Società, su proposta del *Local Remuneration Committee*, si riserva la facoltà di eliminare la retribuzione variabile per tutti i dipendenti o singole categorie di dipendenti, qualora ciò risulti adeguato alla situazione finanziaria di Amundi SGR.

Il *budget pool* disponibile per la retribuzione variabile è definito coerentemente con la redditività del Gruppo Amundi tenendo conto dei risultati di performance di Amundi SGR, considerando gli eventuali aggiustamenti di rischio applicabili, le analisi dei dati storici, la redditività attesa, la strategia di *business*, il *pool* dell'anno precedente e il contesto di mercato/*benchmarking* esterno.

A livello individuale, ogni dipendente ha titolo ad essere premiato.

Le retribuzioni variabili individuali sono di natura discrezionale, sulla base di una valutazione delle prestazioni individuali da parte dei *manager* sulla base:

- di criteri oggettivi, sia quantitativi sia qualitativi;
- della definizione, a seconda della funzione, di un appropriato orizzonte temporale a breve e lungo termine;
- del rispetto dei limiti di rischio e degli interessi dei clienti.

Il sistema di incentivazione non deve in alcun modo indurre comportamenti di assunzione di rischio superiori al profilo di rischio della Società e dei fondi gestiti e, a tal proposito, tutte le *performance* individuali sono soggette ad un adeguamento prima dell'erogazione della remunerazione *up-front* (c.d. adeguamento del rischio *ex ante*), prima dell'erogazione della quota differita (clausola *malus*) e in casi specifici anche dopo il pagamento (clausola di *claw-back*).

Condizioni di pagamento

I premi maggiori sono in parte differiti su un periodo di 3 anni e vengono corrisposti solo se il dipendente soddisfa le condizioni di *performance*, non assume rischi eccessivi nel periodo ed è in costanza di lavoro alla data di maturazione. Il mancato rispetto di tali condizioni può comportare una diminuzione o una perdita dell'importo differito.

Ogni *tranche* matura solo a condizioni di *performance* collettiva (a livello di Gruppo Amundi), assenza di comportamenti professionali a rischio (a livello individuale) e costanza di lavoro alla data di ciascuna maturazione. Il mancato rispetto di tali condizioni può comportare una diminuzione o perdita dell'importo differito.

Per poter ricevere qualsiasi pagamento un partecipante deve essere un dipendente attivo di Amundi SGR, del Gruppo Amundi o del Gruppo Crédit Agricole, al giorno di pagamento previsto.

Il *management* di Amundi SGR si riserva la flessibilità di modificare i parametri chiave su consiglio del Responsabile *Compensation and Benefits* del Gruppo Amundi, al fine di adeguarsi alle mutevoli condizioni di mercato e agli scenari competitivi, in termini di comportamento del settore e di normative chiave.

In caso di frode accertata o di colpa grave scoperta dopo l'effettiva corresponsione anticipata e differita delle somme e degli strumenti finanziari, è previsto che operi una clausola di recupero volta a richiedere al dipendente, indipendentemente dal fatto che si tratti di "Personale più rilevante", di rimborsare le corrispondenti somme già pagate al netto delle imposte e di restituire eventuali strumenti finanziari.

Regole specifiche per il "Personale più rilevante"

I dipendenti appartenenti al "Personale più rilevante" sono soggetti allo stesso processo di valutazione degli altri dipendenti della Società, in linea con il loro diverso ruolo e responsabilità.

Tuttavia il loro sistema di remunerazione variabile è soggetto a specifici principi, tenendo conto della "Soglia di Materialità" di seguito definita.

Condizioni di pagamento

I premi più elevati sono in parte differiti su un periodo di 3 anni e vengono corrisposti solo se il dipendente soddisfa le condizioni di *performance* e non assume rischi eccessivi nel periodo di riferimento.

Poiché la maggior parte dei portafogli gestiti sono mandati di gestione e fondi comuni non istituiti da Amundi SGR e al fine di evitare un'eccessiva concentrazione degli strumenti in portafoglio, la parte differita del *bonus* viene conferita in contanti, indicizzata alla *performance* di un "paniere di fondi" rappresentativo in relazione alle diverse classi di attività gestite.

Per i pagamenti differiti viene applicato un periodo di ritenzione di 6 mesi.

Il monitoraggio dei limiti di rischio e delle regole di *compliance* viene effettuato annualmente dalle funzioni di controllo interessate (*Risks* e *Compliance*). Eventuali specifiche disfunzioni riscontrate devono essere segnalate agli organi aziendali competenti e al *Remuneration Risk Committee* di Gruppo.

Soglia di rilevanza

Ai fini dell'applicazione dei suddetti principi specifici di remunerazione alla remunerazione variabile del "Personale più rilevante", il Consiglio di Amministrazione di Amundi SGR ha fissato un livello di rilevanza specifico, pari a 100.000 euro.

Pertanto, la remunerazione variabile del "Personale più rilevante" non superiore a tale soglia potrebbe essere accordata secondo le regole applicate al personale non identificato quale "Personale più rilevante".

Piano di incentivazione a lungo termine

Amundi SGR, seguendo le direttive funzionali del Gruppo Amundi, adotta un programma pluriennale di *Long Term Incentive Plan*, rivolto a persone chiave selezionate. Si basa sull'assegnazione gratuita di azioni Amundi e mira a motivare i manager al raggiungimento degli obiettivi economici e finanziari stabiliti nel Business Plan di Amundi.

Local Remuneration Committee

Amundi SGR ha attribuito al proprio "*Independent Directors Committee*" il ruolo di "comitato remunerazioni" ("*Local Remuneration Committee*"), come definito dalla regolamentazione italiana, attualmente composto da Alessandro De Nicola, Filippo Annunziata e Alessia Ferruccio.