

ALISEI SGR S.p.A.
Società di Gestione del Risparmio
(già ALISEI SIM S.p.A.)

Sede legale in Milano, Via San Vittore, 45

Capitale Sociale € 2.040.000 i.v.

C.F. / P. IVA: 12493200153

R.E.A. MILANO 1561996

Autorizzata dalla Banca d'Italia all'attività di gestione collettiva del risparmio in data
15/12/2021

Iscritta al n°62 dell'Albo delle SGR – Sezione Gestori di OICVM

Registro Imprese di Milano n. 155192/1998

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia (art. 62, c. 1, D. Lgs. 415/1996)

Aderente all'Arbitro Controversie Finanziarie (ACF) ai sensi Delibera Consob n° 19602 del 4
maggio 2016, Reg.to attuazione art. 2, commi 5-5bis e 5-ter, D. Lgs. n° 179 dell'8 ottobre 2007

alisei@aliseisgr.it – casella PEC: aliseisgr@legalmail.it

INFORMATIVA AL PUBBLICO

al 31 dicembre 2021

AliseiSGR

www.aliseisgr.it

Sede Legale: via San Vittore, 45 20123 MILANO - Tel. +39 02 48517126/48517127

Fax. +39 02 4985436- Email: alisei@aliseisgr.it - PEC: aliseisgr@legalmail.it

Capitale sociale: € 2.040.000 C.F./P.IVA: nr. 12493200153 Rea: MI-1561996 Iscritta al nr. 62 dell'Albo delle SGR

Sezione Gestori di OICVM tenuto dalla Banca d'Italia. - Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia.

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

INDICE

1. PARTE GENERALE	3
<i>Autore</i>	3
<i>Finalità e Contenuto</i>	<i>3</i>
<i>Destinatari</i>	<i>3</i>
<i>Definizioni ed abbreviazioni</i>	<i>3</i>
2. PRINCIPI GENERALI.....	4
3. RUOLO DEGLI ORGANI	5
4. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE” E “RISK TAKER”	8
5. CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE	12
5.1 <i>Determinazione della componente variabile (Bonus Pool)</i>	<i>12</i>
5.2 <i>Criteri di assegnazione della componente variabile</i>	<i>13</i>
5.2.1 <i>Personale rilevante</i>	<i>13</i>
5.2.2 <i>Gate di accesso al Bonus Pool</i>	<i>17</i>
5.2.3 <i>Restante personale</i>	<i>17</i>
5.3 <i>Differimento temporale della componente variabile al personale rilevante</i>	<i>17</i>
5.4 <i>Meccanismi di correzione ex-post (malus e claw back)</i>	<i>18</i>
6. STRUMENTI E BENEFIT AD INTEGRAZIONE DELLA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA CORRISPOSTA.....	19
ALLEGATO A)	20
ALLEGATO B)	21

1. PARTE GENERALE

Autore

La presente Politica interna (di seguito, “Policy”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di ALISEI SGR S.p.A. (di seguito la “Società” o la “SGR”), alla luce di quanto previsto dalla **PARTE 4** (SGR, SICAV e SICAF) **TITOLO III** (Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione), **artt. 40 -45** del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF (di seguito “Regolamento MiFID II/MiFIR”).

In calce è indicata la data di efficacia della presente *Policy* e dopo l’indice le sue relative revisioni nel tempo.

Finalità e Contenuto

La stesura della presente Policy è finalizzata alla rilevazione delle modalità e caratteristiche delle prassi adottate dalla SGR in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione del “personale più rilevante”.

Destinatari

I destinatari della presente Policy sono il cosiddetto “personale più rilevante”, dipendenti della SGR, nonché i collaboratori esterni legati alla SGR da appositi contratti di fornitura di servizi professionali.

Definizioni ed abbreviazioni

Esponenti aziendali: i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo o che ricoprono il ruolo di responsabile di una Funzione aziendale della Società.

Remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal “personale più rilevante” alla SGR.

Remunerazione fissa: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi, non dipendono dalle performance della SGR e non hanno natura discrezionale;

Remunerazione variabile: i) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), od in relazione ad altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (cd. *Golden parachutes*); iii) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

AliseiSGR

www.aliseisgr.it

Sede Legale: via San Vittore, 45 20123 MILANO - Tel. +39 02 48517126/48517127

Fax. +39 02 4985436- Email: alisei@aliseisgr.it - PEC: aliseisgr@legalmail.it

Capitale sociale: € 2.040.000 C.F./P.IVA: nr. 12493200153 Rea: MI-1561996 Iscritta al nr. 62 dell’Albo delle SGR

Sezione Gestori di OICVM tenuto dalla Banca d’Italia. - Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia.

“Personale più rilevante”: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o potrebbe avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR: si intendono i componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (Amministratori e Sindaci), i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno, i Responsabili di particolari linee di business (Servizi di Investimento) funzioni aziendali o aree geografiche (se applicabili).

“Restante personale”: si intende il personale **non** rientrante nell’accezione sopra richiamata di “Personale più rilevante”.

2. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione ed incentivazione di ALISEI SGR si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario, emanate dalla Banca d'Italia, nonché ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo.

ALISEI SGR ha proceduto ad un’analisi delle disposizioni indicate dalla normativa di riferimento e ad una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità, ivi richiamato.

L’applicazione del principio di proporzionalità tiene in considerazione – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della SGR – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali questa risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito, la SGR non persegue attività speculative ed adotta un modello di business che limita significativamente l’assunzione dei rischi.

ALISEI SGR ha inoltre stabilito di non istituire il Comitato di Remunerazione nell’ambito del Consiglio di Amministrazione attribuendo, nelle more della sottoposizione della relativa decisione all’Assemblea e, per quanto non già in atto, le relative funzioni al medesimo organo amministrativo.

Il sistema inerente le politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione adottate dalla SGR è oggetto di **Informativa al Pubblico**, attuato dalla Società mediante pubblicazione della presente Policy (in forma sintetica) attraverso il sito web www.aliseisgr.it.

3. RUOLO DEGLI ORGANI

L' **Assemblea**, ferme le competenze stabilite dalla legge e dallo Statuto della SGR, con riferimento alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, e nel rispetto della presente Policy:

- approva le politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione;
- valuta e approva il massimo importo destinabile all'incentivazione variabile (*Bonus Pool*), nonché la definizione dei relativi criteri per i singoli destinatari;
- stabilisce la remunerazione degli Amministratori non esecutivi e di quelli investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti, l'Amministratore delegato e Amministratori con speciali deleghe, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte.
- stabilisce la remunerazione dei Sindaci effettivi e del Presidente del Collegio Sindacale, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte e tenendo conto dell'eventuale tariffa professionale vigente;
- stabilisce i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica ricoperta (c.d. *golden parachutes*), ove applicabile;
- stabilisce eventuali criteri di valutazione ed applicazione ex-post di meccanismi di correzione della componente variabile della remunerazione (*malus* e *claw-back*) a fronte di comportamenti fraudolenti e/o di colpa grave ed eventi che possano avere determinato perdite significative patrimoniali o danni reputazionali alla Società;
- riceve, con periodicità almeno annuale, dall'Organo con funzione di gestione, l'informativa prevista dalle disposizioni normative, in particolare le *politiche e prassi di remunerazione e incentivazione applicate*, secondo la *Policy* vigente.

Il **Consiglio di Amministrazione**, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto della presente *Policy*, elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed incentivazione, ed è l'Organo responsabile della corretta attuazione della suddetta politica.

Il Consiglio di Amministrazione assicura, inoltre, che la politica di remunerazione ed incentivazione adottata sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura della SGR.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato sia idoneo a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, nonché di eventuali codici etici e di condotta esistenti.

Le Funzioni aziendali di gestione del rischio (*Risk Management*) e di controllo di conformità (*Compliance*) sono coinvolte nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione, al fine di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione:

- cura la predisposizione della Policy inerente le politiche retributive;

- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale ed agli eventuali altri Dirigenti, e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, e nel rispetto della normativa vigente e del contratto di lavoro applicabile;
- ha facoltà, se previsto nella Policy, di stabilire eventuali ulteriori obiettivi individuali in capo a ciascun destinatario al cui raggiungimento sia subordinato un compenso extra;
- cura l'attuazione e la revisione e gli adattamenti nel tempo, anche in relazione ad evoluzioni normative della presente Policy, riguardo a titolo esemplificativo l'individuazione dei destinatari, la determinazione di eventuali obiettivi individuali, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione delle politiche;
- individua, su proposta delle funzioni aziendali interessate, il piano dei compensi;
- stabilisce il compenso da assegnare a ciascun destinatario del piano di compensi nel rispetto di criteri correlati a:
 - ☐ la carica ricoperta da ciascun destinatario, la responsabilità e le competenze professionali;
 - ☐ il valore strategico del singolo destinatario e della sua capacità di incidere nella creazione di valore per la SGR;
- cura la gestione delle modifiche/integrazione al piano dei compensi (ed alla relativa Policy) che ritiene utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità dello stesso e sempre che tali modifiche non pregiudichino i diritti nel frattempo attribuiti ai destinatari del piano.
- in seguito all'attuazione delle politiche adottate:
 - ☐ è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici al personale rilevante della SGR;
 - ☐ verifica la coerenza della Policy, approvata dall'Assemblea, rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo della SGR;
 - ☐ valuta ed approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria;
 - ☐ approva l'informativa per l'Assemblea Ordinaria, relativa all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore di tutti i ruoli aziendali.

L'Amministratore munito delle specifiche deleghe, con il supporto del Direttore Generale:

- stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri ed impiegati, tenuto conto delle previsioni del contratto di lavoro applicabile;
- cura la definizione e attuazione del processo di auto-valutazione del "personale più rilevante";
- individua e propone gli eventuali possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri indicati dalle *best practice* e dalle disposizioni di vigilanza (dove applicabili), tenendo in considerazione le posizioni assunte ed i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;
- verifica lo stato di applicazione della presente Policy;

- propone modifiche delle politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove politiche.

Le **Funzioni aziendali di Controllo**

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e, in materia di servizi e attività d'investimento, verificano l'adeguatezza e la rispondenza della normativa di volta in volta vigente delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

L'aderenza delle Politiche di remunerazione ed incentivazione ai valori di base di ALISEI SGR trova un ulteriore significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato in materia da parte delle funzioni di controllo previste dalle norme, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto, non solo formale ma anche sostanziale, delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

In particolare, l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate deve essere soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo previste dalle norme, ciascuna secondo le rispettive competenze, e almeno:

- la **Funzione di Controllo di Conformità**, (*Compliance*) deve effettuare un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili dalla SGR, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali. Si rapporta con la Funzione di controllo del rischio in merito ai criteri qualitativi da considerare ai fini del processo di *clowback* e aggiorna in merito all'evoluzione dei reclami
- la **Funzione di Gestione del Rischio** (*Risk Management*) partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione, rilevando la coerenza del sistema medesimo al quadro della complessiva esposizione al rischio della Società anche in ottica *forward looking*. Definisce gli indicatori di rischio quantitativi da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione degli stessi, anche nell'ottica di preservare i profili di patrimonializzazione ed il rispetto dei vincoli di liquidità;
- la **Funzione di Revisione Interna** (*Internal Audit*) deve verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

Le Funzioni di Controllo Interno devono riferire sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività di controllo delle funzioni tiene conto dei compiti di verifica citati.

4. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE” E “RISK TAKER”

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente dalla SGR, a cura del Consiglio di Amministrazione.

In applicazione delle disposizioni normative, la SGR ha condotto un’autovalutazione finalizzata ad identificare la categoria del “personale più rilevante” unitamente alla relativa prassi remunerativa di cui è destinatario ciascuno dei soggetti che la compone.

Infine, ai fini della presente Policy, è considerato *Risk Taker* tutto il personale rilevante.

A) Organi Sociali

A.1) Amministratori

- gli **Amministratori investiti di particolari cariche** contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti, l’Amministratore delegato e Amministratori con speciali deleghe sono destinatari di una remunerazione fissa annuale deliberata dall’Assemblea;
- gli stessi soggetti, se investiti di speciali deleghe, possono essere destinatari di una componente aggiuntiva variabile collegata esclusivamente ai risultati positivi aziendali (cioè nel caso di risultato d’esercizio negativo non verrà riconosciuta alcuna componente aggiuntiva variabile);
- inoltre, possono essere destinatari di benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare l’amministratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:
 - ☐ il comodato d’uso di un’automobile, concessa a taluni Amministratori, i quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali della SGR;
 - ☐ il comodato d’uso di un telefono cellulare, concesso a taluni Amministratori, i quali, per la tipologia di mansioni ricoperte, necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali della SGR.
- gli **Amministratori non esecutivi** (senza deleghe) possono essere destinatari di un gettone di presenza o di una remunerazione fissa annuale deliberata dall’Assemblea. Per quanto attiene agli Amministratori non esecutivi, le disposizioni di vigilanza applicabili prevedono, di norma, la mancanza di meccanismi di incentivazione; qualora tali meccanismi fossero presenti, essi devono rappresentare comunque una parte non significativa della remunerazione, ed essere coerenti con i compiti svolti. La Società ha definito quindi di attribuire agli Amministratori non esecutivi esclusivamente la componente di remunerazione fissa (sia essa nella forma di gettone di presenza o di una remunerazione fissa annuale deliberata dall’Assemblea).

A.2) Sindaci

- I Sindaci sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall’Assemblea;

- I Sindaci non sono destinatari di alcun gettone di presenza o componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

B) Personale dipendente

B.1) Direttore Generale e altri dirigenti (ove presenti)

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti (ove presenti) è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni. Tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina contrattuale applicabile.

Tale trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali, quali eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:
 - ☐ il comodato d'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali della SGR;
 - ☐ il comodato d'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte, necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali della SGR.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti (qualora previsti) sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale (polizza rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia ed una polizza infortuni cumulativa rischio professionale ed extraprofessionale).

Infine, al Direttore Generale e agli altri dirigenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dal vigente contratto di lavoro. La SGR, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una prudente calibrazione della retribuzione del Direttore Generale e, eventualmente, degli altri dirigenti, al fine di non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

B.2) Quadri

I quadri rientrano nel novero del personale più rilevante laddove ricoprono l'incarico di Responsabile di uno o più servizi d'investimento prestati dalla SGR, o responsabili di specifici prodotti della SGR.

Le retribuzioni corrisposte al personale della SGR appartenente alla categoria dei quadri sono determinate sulla base di quanto previsto dal vigente contratto lavorativo.

In particolare, il trattamento economico contrattualmente applicato ai quadri è fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal CCNL e norme vigenti.

Infine, ai quadri compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dal vigente contratto di lavoro.

B.3) Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno

Funzioni di controllo sono:

- la Funzione di Controllo di Conformità (*Compliance*)
- la Funzione di Gestione del rischio (*Risk Management*)
- la Funzione di Revisione Interna, ove presente (*Internal Audit*)
- la Funzione di Antiriciclaggio.

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'eventuale inquadramento contrattuale, qualora fossero dipendenti della SGR, la retribuzione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno è adeguata al ruolo ricoperto.

Possono essere adottati meccanismi di incentivazione al raggiungimento di requisiti specifici e non legati ai risultati aziendali.

Non sono invece previsti meccanismi di incentivazione per le funzioni di controllo esternalizzata, la cui remunerazione è fissa e definita contrattualmente.

C) *Private Bankers* (ove presenti) e Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Le retribuzioni corrisposte ai *Private Bankers* (ove presenti) sono determinate, a seconda dei casi, sulla base delle previsioni della normativa contrattuale applicabile.

In particolare, il trattamento economico applicabile è composto da una componente fissa, a cui il Consiglio di Amministrazione può associare una componente correlata a risultati aziendali o individuali, ad iniziative premianti o incentivanti – e si articola nelle seguenti voci:

- ☐ stipendio;

- ☐ eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- ☐ altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- ☐ benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:
 - ☐ buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal CCNL e norme vigenti;
 - ☐ il comodato d'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali della SGR;
 - ☐ il comodato d'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali della SGR.

Il Consiglio di Amministrazione può riconoscere ai *private bankers* una gratificazione di carattere variabile, correlata a risultati positivi aziendali e agli obiettivi individuali di apporto, nuova raccolta e redditività dei portafogli della clientela.

Le retribuzioni corrisposte ai **Consulenti finanziari** della SGR sono esclusivamente correlate percentualmente alla resa dei portafogli della clientela apportata alla SGR dallo stesso consulente.

Non sono quindi previste in via ordinaria forme di incentivazione per i consulenti finanziari.

D) Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Con riferimento a stagisti, consulenti e professionisti, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni nel luogo di esecuzione del rapporto.

Restano comunque esclusi meccanismi di incentivazione rivolti ai predetti collaboratori e professionisti, la cui retribuzione è fissa ed invariabile.

Informativa di bilancio

La Nota Integrativa al Bilancio di Esercizio deve contenere le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci.

5. CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE

La remunerazione totale è composta da una componente fissa e da una componente variabile. Tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

La componente fissa della remunerazione è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente, comprensiva di eventuali indennità.

La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Il rapporto tra la componente fissa e la componente variabile è opportunamente bilanciato, determinato e valutato in relazione alle caratteristiche della SGR, alle diverse categorie di personale, con particolare riferimento al cosiddetto personale più rilevante.

La SGR prevede che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione su base individuale di tutti i soggetti destinatari (categoria Personale rilevante e categoria Restante personale) non possa superare il 100% (rapporto di 1:1).

I criteri di seguito descritti per la determinazione della componente variabile della remunerazione, inclusa la quota soggetta a differimento, fanno riferimento al personale dipendente o a soggetti presenti nella struttura organizzativa della SGR alla data di approvazione del bilancio d'esercizio. La remunerazione variabile in tutte le sue componenti differite verrà erogata a condizione che il personale rilevante sia in forza alla SGR alla data di maturazione del differimento.

5.1 Determinazione della componente variabile (*Bonus Pool*)

La componente variabile massima (*Bonus Pool*) che la SGR destina alla incentivazione:

- è parametrata ad indicatori di *performance*;
- è determinata tenendo conto dei rischi;
- considera i livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività della SGR;
- non deve limitare la capacità della SGR di rafforzare il livello di patrimonializzazione necessario per fronteggiare i rischi assunti.

Ciò premesso la SGR determina il *Bonus Pool* (inteso come il costo aziendale massimo della componente variabile della remunerazione) con la seguente metodologia:

$BONUS\ POOL = 75\% \times EBITDA$ (se positivo, con valore minimo = € 100.000)

Qualora l'ammontare del *Bonus pool* dovesse comportare il risultato negativo, il suo valore viene ridotto sino al compendio di un risultato positivo.

L'ammontare così definito, può essere corretto sulla base di valutazioni qualitative da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e oggetto di delibera in Consiglio di Amministrazione.

Il Bonus Pool viene destinato:

- per il 75% alla categoria di Personale rilevante;
- per il 25% alla categoria Restante personale;

5.2 Criteri di assegnazione della componente variabile

La presente sezione definisce criteri di definizione della componente variabile dei soggetti destinatari.

5.2.1 Personale rilevante

La valutazione e la determinazione della componente variabile del personale rilevante è effettuata dall'Amministratore delegato (munito di deleghe specifiche) ed è sottoposta alla approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per l'Amministratore delegato, la determinazione della componente variabile è sottoposta alle valutazioni del Presidente, dei Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti ed è approvata dal Consiglio di Amministrazione (con astensione dell'Amministratore delegato), sentito il parere del Collegio Sindacale.

- ***Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri indipendenti, Consiglieri non esecutivi.***

Ai soggetti in parola è riconosciuto l'emolumento fisso eventualmente stabilito dall'Assemblea all'atto della loro nomina¹ e per tutto il periodo della carica; a tali soggetti non è prevista alcuna remunerazione variabile.

- ***Amministratori investiti di particolari deleghe***

L'eventuale attribuzione di incentivi variabili agli Amministratori investiti di particolari deleghe, è deliberata dall'Assemblea, correlando la remunerazione all'impegno, alle responsabilità assunte ed alle *performance* positive aziendali, nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed è allineata agli obiettivi ed alle strategie della SGR.

L'Assemblea, per misurare la *performance*, potrà adottare indicatori relativi ai seguenti ambiti:

- redditività;
- rapporto rischio/rendimento sui servizi offerti;
- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- obiettivi qualitativi.

La remunerazione variabile per gli Amministratori responsabili di servizi di investimento o prodotti della SGR (di seguito Business Unit), è strettamente correlata ai risultati raggiunti dai medesimi singoli servizi di investimento o prodotti; tali risultati sono soggetti a valutazioni anche di carattere qualitativo al fine di procedere ad eventuali correzioni per il rischio.

¹ Stabilito dal Consiglio di Amministrazione

Il sistema di remunerazione prevede altresì che nel caso di cessazione dalla carica di Amministratore, l'Assemblea possa riconoscere una gratificazione *una-tantum*. L'importo erogato a fronte di questa fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore alle ultime due annualità di retribuzione fissa dell'Amministratore stesso.

○ **Organo con funzione di controllo**

Ai componenti del Collegio Sindacale è riconosciuto l'emolumento fisso stabilito dall'Assemblea all'atto della loro nomina e per tutto il periodo della carica.

Ai Sindaci è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

○ **Direttore Generale**

Al Direttore Generale, vengono applicati i medesimi meccanismi di riconoscimento previsti dagli Amministratori investiti di deleghe specifiche, qualora analogamente siano state assegnate responsabilità puntuali riguardo a servizi di investimento o specifici prodotti della SGR.

Diversamente, al Direttore Generale (ed agli altri eventuali dirigenti) può essere prevista una incentivazione variabile di carattere qualitativo. A tal fine i meccanismi di valutazione sono, in tutto o in parte quelli, di cui all'Allegato B.

Tale incentivazione è determinata dall'Amministratore munito di deleghe specifiche, ed è soggetta a correzione per il rischio; a tal fine è considerata la mappatura dei rischi della Società, con particolare riferimento a quelli operativi come i) la natura e quantità dei reclami ii) il contenzioso con clienti e fornitori iii) sopravvenienze e passività per errori di carattere operativo nonché iv) la valutazione di performance di tipo qualitativo nella capacità di aver gestito nel tempo specifici incarichi, iniziative e progetti affidati dal Consiglio di Amministrazione.

L'incentivo riconoscibile al Direttore Generale può arrivare al 25% del *Bonus Pool*, con un limite del 50% della componente fissa della remunerazione.

○ **Funzioni di controllo**

Le funzioni di controllo possono essere:

- **Interne:** la remunerazione variabile viene definita su basi oggettive qualitative (al 50%) e su basi discrezionali valutative (50%).

Le valutazioni qualitative riguardano gli ambiti delle i) competenze tecniche e conoscenze professionali, delle ii) capacità di individuare eventuali aree di miglioramento che riducano i rischi di non conformità nonché, rilevano, a tal fine iii) gli esiti di eventuali accertamenti ispettivi a cui la SGR può essere assoggettata.

Le valutazioni discrezionali devono essere oggettive trasparenti e chiare (Allegato B).

L'incentivo riconoscibile alle funzioni di controllo non esternalizzate può arrivare al massimo al 20% della retribuzione fissa.

- **Affidate a terzi in Outsourcing:** in tal caso è riconosciuto il compenso fisso² definito contrattualmente all'atto della loro nomina e per tutto il periodo della carica; non è quindi prevista una remunerazione variabile.
- **Responsabili di Business Unit**

I responsabili di Business Unit sono investiti di specifiche responsabilità deliberate dal Consiglio di Amministrazione (Allegato A).

Ai responsabili possono essere previsti incentivi legati alla performance della linea di Business, secondo criteri di tipo quantitativo; a tal fine vanno distinti i Responsabili che incidono sullo sviluppo del servizio in termini di volumi e di clienti dai Responsabili di servizi di investimento, i cui criteri sono invece riconducibili a parametri quantitativi di performance della Business Unit e dei correlati ed indicatori di rischio.

In particolare, si distinguono Responsabili con obiettivi di natura commerciale (es. responsabile Commerciale, Private Bankers, Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede) e Responsabili con obiettivi di carattere tecnico-professionale (es. gestore di portafogli individuali, di linee personalizzate, di gestioni in delega anche di tipo collettivo).

Private Banker, consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e responsabili di Business Unit con orientamento ad obiettivi commerciali

La distinzione tra Private Bankers e consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede è in linea di principio determinata dalla forma contrattuale utilizzata; essa può essere di lavoro dipendente (per i *private bankers*) oppure di agenzia (per i consulenti finanziari).

Riguardo ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, la cui remunerazione è regolata dal contratto di Agenzia, la SGR non prevede misure di incentivazione della remunerazione poiché esse sono già nativamente disciplinate nel contratto stesso.

Per i **Private Banker e i responsabili di Business Unit con orientamento ad obiettivi commerciali** (allegato A) la componente variabile è determinata in modo bilanciato da criteri quantitativi (fino al 65%) e qualitativi (fino al 35%).

I criteri quantitativi sono legati ai risultati individuali conseguiti, quali il raggiungimento degli obiettivi di Budget personali e condivisi con l'Amministratore delegato, e specificatamente correlati allo sviluppo dei servizi offerti dalla SGR, della clientela e alla sua fidelizzazione. Tali obiettivi sono definiti ex ante, e la componente variabile è chiaramente legata a scenari a consuntivo premianti al solo pieno raggiungimento degli obiettivi.

Ai fini dei criteri qualitativi, rilevano indicatori legati a fattori comportamentali e professionali, come la qualità delle relazioni con la clientela, della correttezza e dell'affidabilità professionale, le capacità tecniche, il controllo dei costi, il perseguimento dell'efficienza gestionale e la collaborazione con le altre strutture della Società, al contributo in termini di idee e proposte di sviluppo nonché di adesioni ai valori aziendali.

² Se subisce variazioni deve essere giustificato dalla diversa estensione dell'impegno

Ai fini della correzione per il rischio, rilevano in particolare l'allineamento ai rischi della SGR e specifici indicatori di *compliance*. Nel merito l'Amministratore Delegato, a cui compete la determinazione degli obiettivi e della misurazione ex post dei risultati, con il parere delle Funzioni di Risk Management e Compliance, considera eventuali rischi di non conformità legati a fattori comportamentali individuali (es. comportamenti disallineati alle procedure e policy interne) nonché eventuali rischi di credito, rischi operativi e reputazionali (es. reclami di clientela, contenzioso, disallineamento dei target di clientela).

Responsabili di Business Unit con obiettivi di carattere tecnico-professionale

Rientrano nelle seguenti tipologie i responsabili dei servizi di investimento ed eventuali responsabili di singoli prodotti (es. gestioni personalizzate, gestioni in delega e anche in forma collettiva).

Nel merito ai detti responsabili sono affidati obiettivi specifici caratteristici di ogni Business Unit. L'Amministratore Delegato definisce tali obiettivi ex ante e, con il supporto della Funzione di Risk e di Compliance, i meccanismi di correzione per il rischio.

La componente variabile è determinata in modo bilanciato da criteri quantitativi (fino al 65%) e qualitativi (fino al 35%).

La remunerazione variabile complessiva delle Business Unit (inclusi Private Banker e gli Amministratori responsabili di servizi di investimento) può assorbire fino al 65% del *Bonus Pool*.

Riguardo agli obiettivi quantitativi, si tiene conto della performance della Business Unit:

- i rendimenti realizzati (es. nell'ambito della gestione dei portafogli, sia individuali che in forma collettiva) se superiori agli indicatori di rendimento e di qualità (es. *tracking error volatility* e/o indicatori interni);
- commissioni di performance, a condizioni che inducano a conflitti di interesse e disallineamenti rispetto al *risk budget* della SGR;
- lo sviluppo del servizio in termini di contatti, di incarichi e relativi ricavi (cfr. Corporate Advisory).

Per obiettivi qualitativi si fa riferimento,

- allo sviluppo di specifici nuovi prodotti e servizi (es. linee personalizzate, gestioni in delega di OICR);
- nuovi segmenti di clientela.

Ai fini della correzione per del rischio, l'Amministratore delegato, con il parere delle Funzioni di *Risk Management* e *Compliance*, valuta eventuali rischi di credito, di controparte, di concentrazione, di liquidità ed operativi di diretta imputazione alle Business Unit.

Le valutazioni qualitative specifiche, definite e formalizzate chiaramente, integrano quelle generali applicabili a tutto il personale (Allegato B)

5.2.2 Gate di accesso al Bonus Pool

La componente variabile individuale del personale rilevante è riconosciuta alle seguenti condizioni:

- fino al 100% del bonus massimo individuale ove risultano raggiunti gli obiettivi qualitativi/quantitativi e non risultano fattori di rischio che ne richiedano la correzione;
- fino al 50% del bonus massimo individuale ove elementi di correzione per il rischio si rendano necessari; la consistenza dei fattori di rischio (*meccanismi di malus*) può far prevalere anche il totale azzeramento od il non riconoscimento dell'incentivo, oppure la sua sospensione (differimento temporale) legato all'esito di eventuali concrete circostanze di rischio.

Ulteriori meccanismi di correzione (*malus e claw back*) ai fini dell'accesso al *Bonus Pool* sono descritti nel par. 5.4.

5.2.3 Restante personale

Al restante personale, delle Unità organizzative (Allegato A), è riconosciuta una porzione del Bonus Pool; l'Amministratore Delegato valuta, con il supporto del Direttore Generale, e propone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, gli incentivi al restante personale.

In particolare, l'entità massima individuale del bonus annuale del personale rientrante in tale categoria non potrà essere superiore al 25% ($\leq 25\%$) del valore della relativa retribuzione annua lorda, e, fermo restando le valutazioni qualitative, viene considerata la retribuzione distinta per categoria contrattuale.

I criteri qualitativi possono essere:

- a. proficiuità nel lavoro, precisione e attenzione al fine di scongiurare errori operativi;
- b. il corretto assolvimento degli adempimenti normativi (societari, fiscali, amministrativi) incluse le segnalazioni di Vigilanza;
- c. il rispetto delle procedure interne;
- d. il presidio in termini di efficienza e correttezza di tutti i processi amministrativi, contabili e delle connesse procedure informatiche;

Il processo di valutazione qualitativa è reso trasparente e formalizzato per ciascun soggetto (allegato B).

5.3 Differimento temporale della componente variabile al personale rilevante

La componente variabile attribuita al personale più rilevante è soggetta per una quota pari al **25%** a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo **non inferiore ad 1 anno**, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla SGR (c.d. meccanismi di *malus e claw back*).

La componente variabile attribuita al restante personale non è soggetta a differimento.

5.4 Meccanismi di correzione ex-post (*malus e claw back*)

Al fine di considerare adeguati meccanismi di correzione la SGR tiene conto di criteri proporzionati alla propria attività ed in particolare:

- assenza di rischi di mercato per esposizione della SGR all'impiego di fondi propri in investimenti in valori mobiliari e beni immobili;
- assenza di rischi di credito se non nel limite di crediti verso clienti per servizi accessori (es. corporate advisory); il rischio di credito connesso al deposito dei propri mezzi finanziari presso istituti di credito è mitigato dalla diversificazione;

Fermo questo, tuttavia la SGR presta servizi di investimento ad elevata regolamentazione che implicano la massima attenzione a rischi di non conformità.

Tali rischi si possono tradurre in rischi operativi e reputazionali, con impatti di carattere reddituale e patrimoniale.

La SGR ha svolto una mappatura dei rischi determinando il livello di vulnerabilità, il livello dei presidi e il rischio residuo.

La SGR pertanto assoggetta a meccanismi di riduzione o all'azzeramento della remunerazione variabile soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti condizionati da circostanze specifiche.

Le circostanze che implicano il meccanismo del **claw back** degli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che hanno determinato o hanno concorso a specifici rischi sono le seguenti:

- a. comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SGR, da cui sia derivata una perdita significativa per la SGR o per la clientela;
- b. iniziative in violazione degli obblighi di sana e corretta gestione, in particolare nell'assunzione di rischi non adeguatamente gestiti o in presenza di conflitti di interesse non adeguatamente rappresentati.
- c. violazione delle specifiche disposizioni della presente policy;
- d. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

Il meccanismo di *claw back* decorre dalla erogazione della componente variabile ed ha una durata di 3 anni.

Meccanismi di **malus**, vengono applicati dalla SGR, oltre che nei casi sopra indicati, qualora nell'ambito dell'erogazione della componente variabile non risultino soddisfatte le condizioni di seguito indicate:

- la componente variabile oggetto di distribuzione, riferibile per quanto possibile al singolo soggetto rilevante debba essere realizzata ed incassata;
- la posizione finanziaria (liquidità disponibile più attività correnti meno passività correnti) deve essere positiva all'atto del pagamento e non può subordinare il pagamento di altre passività e l'assolvimento di altre scadenze ordinarie della società per almeno il semestre successivo;

- l'indicatore sintetico delle attività ponderate per il rischio rispetto al patrimonio netto di vigilanza deve essere superiore al minimo previsto dalla normativa di riferimento (Tier 1 ratio).

6. STRUMENTI E BENEFIT AD INTEGRAZIONE DELLA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA CORRISPOSTA

Il Consiglio di Amministrazione della SGR, con l'obiettivo di fidelizzare il rapporto professionale con i propri dipendenti e collaboratori, ha previsto di assegnare gratuitamente ad alcuni dipendenti e collaboratori – individuati discrezionalmente dallo stesso Consiglio di Amministrazione, sulla base della rilevanza attuale o potenziale rivestita degli stessi ai fini dell'attuazione dei piani industriali della Società, un numero massimo di 1.000.000 (un milione) di warrant denominati "Warrant Azioni Alisei 2023-2025" (i "**Warrant**"), ed attributivi del diritto di sottoscrivere azioni ordinarie della Società alle condizioni descritte dal Regolamento apposito.

Risultano esclusi tra i possibili destinatari di questo strumento i Responsabili e gli addetti alle Funzioni di Controllo.

I sopracitati Warrant, su proposta degli Amministratori delegati, potranno essere attribuiti anche a soggetti terzi con l'obiettivo di sviluppare le linee di *business* offerte dalla SGR.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. La politica di remunerazione ed il processo di valutazione sono resi trasparenti a ciascun soggetto interessato che lo richieda.

Con riferimento a quanto previsto all'art. 450, del Regolamento 575/2013 - "CRR" viene indicato, nella tabella seguente, il valore aggregato delle componenti fissa e variabile della remunerazione riferita al "Personale più rilevante" al 31 dicembre 2021, coincidente per la SGR con i seguenti soggetti:

		31/12/2021	31/12/2021
Categoria	N° Percettori	Componente fissa	Componente variabile
Amministratori con deleghe	2	€ 185.500	-
Direttore Generale	1	€ 120.000	-
Responsabile Consulenza in materia di investimenti	1	€ 36.660	-

AliseiSGR

www.aliseisgr.it

Sede Legale: via San Vittore, 45 20123 MILANO - Tel. +39 02 48517126/48517127

Fax. +39 02 4985436- Email: alisei@aliseisgr.it - PEC: aliseisgr@legalmail.it

Capitale sociale: € 2.040.000 C.F./P.IVA: nr. 12493200153 Rea: MI-1561996 Iscritta al nr. 62 dell'Albo delle SGR

Sezione Gestori di OICVM tenuto dalla Banca d'Italia. - Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia.

ALLEGATO A)

UNITA' di BUSINESS

Gestioni di Portafogli

Gestione Collettiva del risparmio

Consulenza in materia di investimenti

Direzione commerciale (Private bankers e Consulenti finanziari)

Responsabili di determinati prodotti (es. linee di Gestione)

Servizi accessori (Corporate Advisory)

UNITA' AMMINISTRATIVE e OPERATIVE

Ufficio Gestione di portafogli

Middle/Back Office

Contabilità e bilancio

Segnalazioni di vigilanza

Assistenti di direzione

AliseiSGR

www.aliseisgr.it

Sede Legale: via San Vittore, 45 20123 MILANO - Tel. +39 02 48517126/48517127

Fax. +39 02 4985436- Email: alisei@aliseisgr.it - PEC: aliseisgr@legalmail.it

Capitale sociale: € 2.040.000 C.F./P.IVA: nr. 12493200153 Rea: MI-1561996 Iscritta al nr. 62 dell'Albo delle SGR

Sezione Gestori di OICVM tenuto dalla Banca d'Italia. - Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia.

ALLEGATO B)

I criteri qui riportati di tipo qualitativo possono essere affiancati a quelli quantitativi che tengono conto dei risultati della Business Unit e/o dei risultati complessivi aziendali.

Premesso che la quota variabile potrà non essere erogata qualora, nel corso dell'anno, venissero rilevate irregolarità nel rispetto delle norme regolamentari e contrattuali, i criteri di carattere qualitativo utilizzabili sono i seguenti.

INIZIATIVA / PROATTIVITA'

È valutato l'insieme dei comportamenti volti a produrre azioni e risultati efficaci o a promuovere cambiamenti nei metodi e nelle modalità di lavoro. Ad esempio: la gestione preventiva e tempestiva degli eventi piuttosto che la reazione a posteriori, l'auto-attivazione non necessariamente sollecitata, la promozione di nuove soluzioni operative, la messa in atto nel proprio ambito di cambiamenti generati da altre unità della Società.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- tempestiva e coerente reazione agli eventi e ai cambiamenti;
- autoattivazione rispetto ad esigenze e situazioni operative improvvise ed urgenti, o comunque critiche, prima che provengano sollecitazioni da altri;
- positiva messa in discussione, nella propria unità e al di fuori di essa, di modalità di lavoro consolidate e non più adeguate alle necessità;
- quantità e significatività delle proposte formulate.

DETERMINAZIONE / ORIENTAMENTO AI RISULTATI

È valutato l'insieme dei comportamenti volti a perseguire gli obiettivi di ruolo e dell'unità di appartenenza, facendosi pieno carico dei risultati da perseguire, sapendo affrontare le situazioni eccezionali e le variazioni.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- sollecitudine nello svolgimento delle attività, costanza, tenacia e intensità di impegno;
- rispetto dei tempi, delle scadenze, attendibilità e tempestività di risposta;
- gestione positiva ed efficace dell'incertezza e delle "eccezioni", risposta alle urgenze senza venir meno alle scadenze programmate;
- logica del "prodotto finito";
- quantità e qualità dei risultati.

INTEGRAZIONE INTERNA

È valutato il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso la messa in atto, all'interno della Società e del gruppo di lavoro di comportamenti fondati su collaborazione, scambio informativo, positiva finalizzazione dei conflitti, correttezza dei rapporti, efficacia nello svolgimento di lavori di gruppo; raggiungimento di intese leali e durature, capitalizzazione delle esperienze comuni, efficacia nell'indicare soluzioni e aiutare gli altri a perseguirle, iniziative tese a migliorare il clima.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- efficacia nel dare/ ottenere informazioni;
- efficacia nel dare/ottenere collaborazione;
- apertura, correttezza, fiducia, trasparenza nei rapporti interfunzionali e interpersonali;
- efficacia nell'integrare i contributi di altri in situazioni di lavoro collettivo (gruppi di lavoro, riunioni);
- sintonia con gli obiettivi e con i valori aziendali;
- efficacia nel costituire, gestire, partecipare a gruppi di progetto.

RELAZIONI CON I CLIENTI ESTERNI ED INTERNI

È valutato il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso la messa in atto di comportamenti coerenti con le strategie della Società e sintonici con le caratteristiche, le motivazioni e i ruoli degli interlocutori. Ciò, in particolare, nei confronti:

- dei clienti (con cui rapportarsi in modo da stabilire relazioni durature, integrative e finalizzate a incrementare il valore dei servizi offerti) e di altri interlocutori esterni
- dei "clienti interni", ovvero di altri ruoli destinatari degli output del proprio lavoro, con comportamenti tesi a garantire la masSGRa rispondenza alle loro esigenze

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- la trasmissione ed alimentazione di una positiva immagine dell'Azienda, in coerenza con le sue politiche e con i suoi valori;
- l'attenzione alle esigenze globali della clientela e dei "clienti interni" (riservatezza, cortesia, disponibilità, flessibilità);
- l'attenzione a stabilire rapporti "personalizzati" ed alla fidelizzazione della clientela;
- la affidabilità nella assunzione degli impegni con la clientela e con i "clienti interni";
- la positiva interazione, in genere, con gli interlocutori esterni ed interni;
- l'efficacia persuasiva dello stile di comunicazione.

AliseiSGR

www.aliseisgr.it

Sede Legale: via San Vittore, 45 20123 MILANO - Tel. +39 02 48517126/48517127

Fax. +39 02 4985436- Email: alisei@aliseisgr.it - PEC: aliseisgr@legalmail.it

Capitale sociale: € 2.040.000 C.F./P.IVA: nr. 12493200153 Rea: MI-1561996 Iscritta al nr. 62 dell'Albo delle SGR

Sezione Gestori di OICVM tenuto dalla Banca d'Italia. - Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia.

**GESTIONE E SVILUPPO DEI COLLABORATORI (solo per i Responsabili Unità di Business
7 Unità organizzativa)**

È valutato il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'integrare il personale affidato con le esigenze aziendali e dell'unità di competenza. È valutato, inoltre: le modalità e l'efficacia nel motivare, coordinare, delegare, controllare i propri collaboratori; la sistematicità nel fornire indicazioni utili e supportive ai collaboratori, definendo traguardi realistici, chiari e riconoscibili; il corretto utilizzo di tutti gli strumenti gestionali (inserimento, affiancamento sistema premi/punizioni, valutazione); le iniziative tese a sviluppare i collaboratori e a far crescere il loro valore per la Società.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- corretto e pieno utilizzo degli strumenti di gestione del personale adottati dalla Società;
- efficacia nella individuazione delle professionalità necessarie nella propria unità e nella scelta dei collaboratori;
- utilizzo delle capacità dei propri collaboratori;
- motivazione dei collaboratori;
- efficacia nel far crescere le professionalità dei propri collaboratori;
- efficacia nel generare e mantenere un clima impegnato, collaborativo, finalizzato;
- efficacia nel distribuire il lavoro, assegnare compiti ed obiettivi, controllare i risultati;
- correttezza ed equilibrio nell'esprimere valutazioni;
- correttezza nei rapporti interpersonali.

La valutazione del perseguimento da parte dei dipendenti dei parametri qualitativi è effettuata dall'Amministratore delegato entro il mese di febbraio di ogni anno.