BANCOPOSTA FONDI SPA SGR

Politiche di remunerazione e incentivazione di BancoPosta Fondi SGR relative all'esercizio 2026

Sottoposta all'Assemblea dei Soci di BancoPosta Fondi S.p.A. SGR in data 12/05/2026

Indice

1 Ambito normativo di applicazione 4

1.1 Premessa 4

1.2 Ambito normativo di riferimento 6

1.3 Ambito di applicazione - principio di proporzionalità 7

2 Governo e Controllo delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 8

2.1 Processo di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 8

2.2 Ruolo dell'Assemblea dei Soci 8

2.3 Ruolo del Consiglio di Amministrazione 9

2.4 Amministratore Delegato 10

2.5 Ruolo del Comitato Remunerazioni 10

2.6 Ruolo del Comitato Rischi 11

2.7 Compiti e responsabilità delle funzioni aziendali coinvolte 11

3 Elementi del Sistema di remunerazione e incentivazione 13

3.1 Principi e obiettivi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 13

3.2 Remunerazione e sostenibilità 14

3.3 Neutralità di genere nell'ambito di BancoPosta Fondi SGR 15

3.4 Individuazione del Personale più rilevante per il 2026 (*Material Risk Takers*) 16

3.5 La struttura delle Remunerazioni 18

3.6 La remunerazione variabile 20

3.6.1 Il Bonus Pool relativo agli incentivi annuali 20

3.6.2 Principali caratteristiche del Sistema di incentivazione di breve termine (MBO) 22

3.6.3 Principali caratteristiche del sistema di incentivazione di lungo termine (ILT) 25

3.6.4 Strumenti finanziari collegati all'andamento degli OICVM e delle gestioni patrimoniali 27

3.7 Meccanismi di aggiustamento ex post (clausole di *claw-back* e malus) 28

4 Remunerazione del Personale di BancoPosta Fondi SGR 29

4.1 Segmentazione del Personale 29

4.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione 30

4.3 Altri Amministratori (ad esclusione del Presidente del CdA e dell'Amministratore Delegato) 30

4.4 Collegio Sindacale 31

4.5 Amministratore Delegato 31

4.6 Altro Personale più rilevante 34

4.7 Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo 36

4.8 Remunerazione del restante Personale di BancoPosta Fondi S.p.A. SGR 37

4.8.1 Focus sul sistema incentivante Area Investimenti 38

4.9 Recepimento degli Orientamenti ESMA35-43-3565 del 03/04/2023 relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II 39

4.10 Pagamenti per la conclusione del rapporto 40

4.11 Informativa 42

1 Ambito normativo di applicazione

1.1 Premessa

Le "Politiche di remunerazione e incentivazione" (di seguito le "Politiche") sono redatte coerentemente all'evoluzione della normativa regolamentare in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, nonché, ove applicabili, alle politiche di remunerazione e incentivazione della Capogruppo Poste Italiane. Le Politiche definiscono il sistema di remunerazione e incentivazione del Personale di BancoPosta Fondi S.p.A. SGR (di seguito la "SGR"), successivamente meglio identificato, nel rispetto delle strategie, degli obiettivi e dei risultati aziendali di lungo periodo.

Le stesse tengono conto dell'istanza presentata in data 27 febbraio 2026 da BancoPosta Fondi a Banca d'Italia in merito all'estensione della propria operatività alla gestione di fondi comuni di investimento alternativi (FIA) chiusi, mobiliari e riservati a investitori professionali privati e di diritto ai sensi dell'art. 6, comma 2-quinquies del TUF.

Le principali finalità sono:

- attrarre e trattenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della SGR e del Gruppo Poste Italiane;
- incentivare il conseguimento degli obiettivi annuali e dei risultati di lungo termine della SGR in coerenza con i valori aziendali ed i principi di sana e prudente gestione del rischio e tenendo conto degli obiettivi di rischio-rendimento degli OICVM, dei mandati finanziari (GPM) gestiti, e - compatibilmente con l'iter autorizzativo in corso - dei fondi comuni di investimento alternativi (FIA);
- allineare gli interessi del management e di tutto il personale, in particolare di coloro che operano nella gestione degli OICVM, dei FIA e dei mandati finanziari (GPM) agli interessi del Gruppo Poste Italiane, della SGR, degli OICVM, dei FIA e dei mandati finanziari (GPM) gestiti nonché dei relativi sottoscrittori/clienti;
- garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del Codice Deontologico della SGR e del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

La struttura di remunerazione e incentivazione proposta, inoltre, tiene conto delle specificità del settore del risparmio gestito e della cornice regolamentare di riferimento: le Politiche 2026 sono redatte in linea con le previsioni regolamentari applicabili alla SGR, con particolare attenzione all'aggiornamento del 23 dicembre 2022 del Regolamento di Banca d'Italia del 05/12/2019 che fa proprie le previsioni in tema di integrazione dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (*Sustainable Finance Disclosures Regulation – SFDR*), richiedendo che le politiche e i sistemi di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di finanza sostenibile e tengano conto, tra gli altri, dei fattori ambientali, sociali e di governance.

Inoltre, nel suddetto Regolamento di Banca d'Italia è stato integrato il principio di neutralità di genere delle politiche di remunerazione, trasponendo anche nel settore del risparmio gestito le linee guida EBA che prevedono che le politiche di remunerazione siano neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la piena parità di genere.

Le Politiche sono redatte coerentemente con i principi di responsabilità sociale di impresa che contraddistinguono la SGR e il Gruppo Poste Italiane nonché considerano il contesto socio-economico attuale e la sostenibilità rispetto ai risultati attesi e all'impatto verso tutti gli stakeholders.

La SGR, nel perseguire gli obiettivi di redditività e di equilibrio nel medio e nel lungo periodo, è impegnata ad adottare sistemi 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 degli OICVM, dei FIA e dei patrimoni gestiti.

Le Politiche sono altresì coerenti con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della SGR, degli OICVM, dei FIA e dei patrimoni gestiti.

Di seguito sono riportati, in sintesi, gli elementi caratterizzanti le Politiche della SGR:

- Autofinanziamento, attraverso la definizione dei livelli soglia degli obiettivi di redditività in corrispondenza del *budget*
- Obiettivi di performance relativi ai prodotti (OICVM/GPM) corretti per il Rischio
- Sobrietà nei livelli di remunerazione
- Remunerazione variabile sviluppata su un orizzonte temporale di lungo periodo e previsione di meccanismi di differimento e *retention*
- Maggiore livello di *disclosure* sugli indicatori di *performance* dei sistemi di incentivazione
- Significativa presenza di obiettivi di Sostenibilità nei sistemi di incentivazione manageriale di breve e lungo termine
- Trasparenza sulle politiche di remunerazione e incentivazione
- Stringenti meccanismi di *Malus* e *Claw Back*

Le Politiche 2026 vengono definite in sostanziale continuità con il 2025. Esse mirano a:

- garantire il massimo allineamento fra gli interessi dei sottoscrittori/clienti, dei gestori degli OICVM, dei FIA e delle gestioni patrimoniali, del management e tutti gli *stakeholder*, coerentemente con le priorità strategiche della SGR e del Gruppo;
- assicurare la compliance alla normativa di riferimento e alle indicazioni fornite dalla Banca d'Italia, anche in considerazione di una più ampia rilevazione delle prassi adottate dal mercato;

- proseguire il miglioramento del profilo competitivo dell'offerta di remunerazione complessiva.

Con riferimento alla citata istanza presentata nel febbraio 2026 da BancoPosta Fondi a Banca d'Italia in merito all'estensione della propria operatività alla gestione di fondi comuni di investimento alternativi (FIA) chiusi, mobiliari e riservati a investitori professionali privati e di diritto ai sensi dell'art. 6, comma 2-quinquies del TUF, non si ravvedono impatti sule Politiche di remunerazione 2026, sia in considerazione dell'avvio dell'operatività del fondo FIA previsto, al momento, per il secondo trimestre 2026 sia per la dimensione del closing 2026 del Fondo che verrà istituito.

1.2 Ambito normativo di riferimento

Nel corso degli anni, il settore finanziario è stato oggetto di un ampio e profondo rinnovamento normativo a livello europeo. L'emanazione delle direttive europee AIFM e UCITS ha portato ad un *framework* normativo uniforme di riferimento per tutti gli operatori appartenenti al settore del risparmio gestito, all'interno del quale opera la SGR.

La SGR, per la natura dei fondi comuni d'investimento che gestisce (alla data di redazione della presente Politica, tutti appartenenti alla categoria OICVM) e delle attività svolte, è principalmente soggetta alla direttiva UCITS (*Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities*) avente, tra gli altri, obiettivi di: a) semplificare e rendere più trasparenti le regole per la vendita degli OICVM all'interno dell'Unione Europea; b) dotare le società di gestione di politiche di remunerazione e incentivazione sane e prudenti; c) rafforzare il sistema sanzionatorio e i poteri di intervento delle Autorità di vigilanza nazionali ed europee.

La disciplina di riferimento per le tematiche relative ai "sistemi di remunerazione e incentivazione" è contenuta nel Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6 comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF (di seguito anche "Regolamento della Banca d'Italia" o il "Regolamento"), da ultimo aggiornato il 23 dicembre 2022 (le modifiche in argomento sono efficaci relativamente alla politica ed ai sistemi di remunerazione approvati successivamente al 1° gennaio 2023).

La descritta disciplina sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione tiene conto, inoltre, 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 UCITS V e AIFMD e, come indicato in premessa, fa proprie le previsioni in tema di integrazione dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (*Sustainable Finance Disclosures Regulation – SFDR*), richiedendo che le politiche e i sistemi di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di finanza sostenibile e tengano conto, tra gli altri, dei fattori ambientali, sociali e di governance.

Inoltre, il Regolamento, come modificato in data 23/12/2022, ha integrato il principio di neutralità di genere nelle politiche di remunerazione, trasponendo anche nel settore del risparmio gestito le linee guida EBA che prevedono che le politiche di remunerazione siano neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la piena parità di genere (Allegato 2, paragrafo 4-bis e Allegato 5, paragrafo 5).

Da ultimo, le Politiche tengono conto di quanto previsto negli Orientamenti ESMA35-43-3565 del 03/04/2023 relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, ove applicabili.

La SGR ha provveduto a declinare nel tempo le Politiche assicurandone la conformità a tali previsioni normative e alle indicazioni fornite da Banca d'Italia sia direttamente alla SGR che al complesso degli intermediari, come sopra rappresentato. Nella preparazione delle presenti Politiche, la SGR si è avvalsa della società di consulenza WTW.

1.3 Ambito di applicazione - principio di proporzionalità

In linea con quanto già previsto dall'ESMA all'interno degli "Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva UCITS", al fine di valutare la possibile applicazione del principio di proporzionalità, la SGR, come ogni anno, ha condotto un processo di autovalutazione di complessità volto ad esaminare le proprie caratteristiche ed elaborare e attuare politiche e prassi retributive allineate al proprio profilo di rischio, al livello di propensione al rischio e alla strategia di gestione propria, degli OICVM e dei mandati finanziari (GPM) gestiti.

La struttura societaria, la presenza di un unico azionista, l'organizzazione interna e la natura dell'attività svolta, caratterizzate da una strategia di investimento con un contenuto profilo di rischio, evidenziano un assetto con complessità media[1]. L'analisi del Patrimonio Netto Gestito[2] tuttavia, colloca la SGR tra gli intermediari significativi richiedendo, quindi, la declinazione delle politiche di remunerazione e incentivazione secondo le disposizioni previste per gli intermediari più significativi. In particolare, la SGR è un gestore, operante nell'ambito del perimetro nazionale, "significativo" in considerazione del Patrimonio Netto Gestito (circa 170 miliardi di Euro al 31/12/2025 rispetto a circa 160 miliardi di Euro al 31/12/2024).

In ragione dell'esito della valutazione complessiva, in continuità con il 2025, la SGR può attestarsi ai livelli minimi dei requisiti più stringenti con riferimento alla remunerazione variabile.

In applicazione del principio di proporzionalità anche per il 2026, dunque, la SGR osserva le previsioni di legge in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione, con modalità adeguate alle proprie dimensioni, organizzazione interna, natura, portata e complessità delle attività svolte.

---

[1] Rilevano, in particolare: la tipologia, il numero e le dimensioni degli OICVM e dei FIA gestiti e le altre attività eventualmente svolte (es. gestioni di portafogli, gestione di fondi pensione), l'ammontare delle masse eventualmente gestite in delega o in convenzione; la circostanza che il gestore abbia azioni quotate su un mercato regolamentato; la prossimità ai livelli dimensionali dei gestori significativi (quanto maggiore è l'ammontare del patrimonio gestito, tanto più stringente deve essere l'osservanza dell'intera disciplina); gli ulteriori indici di proporzionalità individuati nei paragrafi 29 e 30 delle Linee guida dell'ESMA di attuazione dell'AIFMD e nei paragrafi 25 e 26 delle Linee guida dell'ESMA di attuazione della UCITS. A tal proposito, come detto, nel febbraio 2026 la SGR ha comunicato a Banca d'Italia l'intenzione di estendere l'operatività all'istituzione e gestione di FIA. Considerando che l'avvio della operatività di tali fondi è previsto, al momento, per il secondo trimestre 2026 e tenuto conto della dimensione del closing 2026 del Fondo che verrà istituito, non si ravvedono impatti tali da modificare l'esito finale della autovalutazione di complessità effettuata nel 2025. L'impatto della nuova operatività sarà attentamente riconsiderato in fase di autovalutazione per il 2027 a fronte di un consolidamento dell'operatività stessa.

[2] Ai sensi del Regolamento di Attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, Lettere b) e c-Bis), del Tuf – Allegato 2 si definisce Patrimonio Netto Gestito "*la somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio e dalle gestioni di portafogli e dalla gestione di fondi pensione di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*". In base a tale Regolamento si considerano sempre significativi i gestori con patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro.

Le presenti Politiche sono declinate in modo coerente con la strategia di lungo periodo della SGR e considerano allo stesso tempo l'esito della suddetta valutazione, pur nel quadro dell'approccio prudenziale che caratterizza la SGR e il Gruppo Poste Italiane nel suo complesso.

Di seguito, maggiori dettagli in forma tabellare:

Caratteristiche	Dimensioni analizzate	Sintesi	Risultato	Complessità
Dimensione	Patrimonio Netto Gestito	Il PNG è di ca. 176 Mld €; la soglia posta dal regolatore per la «significatività» è pari a 5 Mld € pertanto la società è identificata come «Gestore significativo»	3	Alta
Organizzazione Interna	• Struttura Giuridica e quotazione sui mercati regolamentati della Società e dei fondi gestiti • Attività presidiate • Governance • Assetto organizzativo e delle deleghe • Assetto delle funzioni di controllo • Attività esternalizzate • Soggetti esterni coinvolti nell'attività di gestione del risparmio	BancoPosta Fondi S.p.A. SGR non è quotata ed è interamente controllata da Poste Italiane SpA, società quotata su mercato regolamentato, che ne esercita il coordinamento attraverso la funzione BancoPosta. La Società non svolge tutte le attività esercitabili dalle SGR e adotta un modello di governance tradizionale. L'assetto organizzativo è caratterizzato da: - 4 livelli gerarchici e una chiara accountability delle responsabilità; - un sistema delle deleghe collegato ai livelli aziendali per l'operatività dei desk; - 25 contratti di esternalizzazione FEI (+ 2 in approvazione alla Banca d'Italia) e un presidio centralizzato strutturato per il governo delle esternalizzazioni. La Società ha stipulato specifiche convenzioni con soggetti esterni per le funzioni di depositario dei fondi e per l'attività di collocamento.	1,45	Medio/Bassa
Natura e Complessità dell'Attività	Eterogeneità dei mandati Strategie di investimento; esposizione ai principali fattori di rischio	E' presente un livello medio per l'eterogeneità dei mandati e una strategia di investimento con esposizione contenuta ai principali fattori di rischio	1,75	Media

Scala di complessità: Alta (3) - Medio/Alta (2,5) - Media (2) – Medio/Bassa (1,5) - Bassa (1)

Esito Autovalutazione **~ 2** **Media**

2 Governo e Controllo delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione

2.1 Processo di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione

Il processo di elaborazione delle Politiche prevede il coinvolgimento degli organi e delle funzioni aziendali come di seguito evidenziati:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Comitato Remunerazioni;
- Comitato Rischi;
- Funzioni Aziendali.

2.2 Ruolo dell'Assemblea dei Soci

Con specifico riferimento al sistema di remunerazione e incentivazione, l'Assemblea dei Soci della SGR, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione:

- le Politiche e le successive modifiche;
- i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a

detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

L'approvazione delle Politiche da parte dell'Assemblea persegue l'obiettivo di accrescere la consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto dalla SGR.

A tal fine, all'Assemblea viene sottoposta un'informativa chiara, completa e dettagliata sulle politiche e sulle prassi di remunerazione da adottare, con l'intento di descrivere al meglio le motivazioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, i controlli svolti sulle stesse, la struttura dei compensi e la coerenza rispetto agli obiettivi e agli indirizzi definiti, la conformità rispetto alla normativa applicabile, le modifiche apportate al sistema esistente nonché le evoluzioni in corso delle dinamiche retributive del settore di riferimento.

All'Assemblea è inoltre assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (cd. informativa ex post), disaggregata per ruoli e funzioni.

2.3 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

La gestione della SGR spetta al Consiglio di Amministrazione; tra i compiti ad esso assegnati, coerentemente con le previsioni normative, rientrano i seguenti:

- definire i sistemi di remunerazione e incentivazione nei confronti del Personale della Società in linea con quanto previsto dalle presenti Politiche e più in generale dalla normativa, assicurando che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo e dei controlli interni;
- definire i compensi del Personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dall'organo amministrativo, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente;
- proporre eventuali variazioni degli Obiettivi di Performance dei sistemi di incentivazione, sia verso l'alto sia verso il basso, e/o altre caratteristiche dei medesimi sistemi nel caso di variazioni significative del perimetro della Società o del Gruppo Poste Italiane, dei principi contabili di riferimento rilevanti ai fini del calcolo degli obiettivi economico-finanziari ovvero in presenza di circostanze eccezionali, in modo tale da garantire una situazione che sia sostanzialmente equa rispetto a quella precedentemente in essere;
- apportare ai sistemi di incentivazione le modifiche da esso ritenute opportune, a proprio insindacabile giudizio, al fine di allineare i Piani di Incentivazione a norme di legge e regolamenti, correggere eventuali incoerenze, difetti od omissioni, anche in relazione a eventuali specifiche indicazioni ricevute da Banca d'Italia;
- monitorare, con il supporto del Comitato Remunerazioni, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoporre a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- sottoporre all'approvazione dell'Assemblea eventuali modifiche alle presenti Politiche;
- dare attuazione alle Politiche e riferire all'Assemblea su base annuale in relazione all'attuazione delle Politiche.

2.4 Amministratore Delegato

Ferme le competenze riservate al Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, avvalendosi delle relative funzioni interne (cfr. 2.7), formula le indicazioni per l'elaborazione delle Politiche di remunerazione della Società da sottoporre al Comitato Remunerazioni.
Le suddette indicazioni sono elaborate coerentemente con le previsioni di cui alle vigenti Politiche di remunerazione e incentivazione della SGR.

2.5 Ruolo del Comitato Remunerazioni

La SGR, in linea con le previsioni normative per i gestori "significativi", nonché per quelli controllati da Società le cui azioni sono quotate su un mercato regolamentato anche quando non significativi, ha istituito nella seduta consiliare del 21 dicembre 2017 il Comitato Remunerazioni, composto da tre consiglieri di amministrazione non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (tra i quali il Presidente del Comitato Remunerazioni) in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza: a) in materia finanziaria o di politiche retributive; b) di gestione del rischio e della liquidità, laddove non si faccia ricorso ad esperti esterni in tali specifiche materie.

In linea con quanto previsto dalla normativa regolamentare in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, al Comitato Remunerazioni sono stati attribuiti, tra gli altri, compiti di:

- proposta in materia di compensi del Personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dall'organo amministrativo, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente;
- consultazione in materia di determinazione dei criteri per i compensi del Personale più rilevante;
- vigilanza sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicurazione del coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- informativa verso gli organi aziendali, compresa l'Assemblea, circa l'attività svolta dal Comitato;
- preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collaborazione con gli altri Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, ove previsti;
- espressione, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Il Comitato si assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano neutrali rispetto al genere e sostengano la parità di trattamento del personale. In particolare, supporta il Consiglio di Amministrazione nel sottoporre a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo da questo designato e, su invito, altri componenti del Consiglio di Amministrazione o altri rappresentanti delle diverse funzioni aziendali, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

Al fine di svolgere i propri compiti, il Comitato Remunerazioni ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Il Comitato Remunerazioni della SGR è composto, per il mandato 2025-2027, da:

- Silvia Pepino (consigliere indipendente), quale Presidente del Comitato Remunerazioni;
- Federica Trovato (consigliere indipendente), quale componente del Comitato Remunerazioni;
- Andreana Esposito (consigliere non esecutivo), quale componente del Comitato Remunerazioni.

2.6 Ruolo del Comitato Rischi

La SGR, in linea con le previsioni del Regolamento Banca d'Italia del 05/12/2019 e s.m.i., ha istituito nella seduta consiliare del 28 maggio 2020 il Comitato Rischi, composto da tre consiglieri di amministrazione non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti (tra i quali il Presidente del Comitato).

Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni, il Comitato Rischi accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della SGR siano coerenti con il profilo di rischio della SGR.

2.7 Compiti e responsabilità delle funzioni aziendali coinvolte

La Funzione RUO/HRBP Vigilate di Capogruppo su richiesta del Comitato Remunerazioni supporta quest'ultimo nella revisione annuale delle Politiche, tenuto conto dell'evoluzione del contesto di riferimento, dell'organizzazione della SGR, della normativa e delle Linee guida emanate dalla Capogruppo, coordinando l'apporto delle altre strutture organizzative coinvolte nel processo.

La Funzione Business Development e la Funzione Amministrazione, Pianificazione e Controllo della SGR, insieme alle corrispondenti funzioni di Capogruppo, sono coinvolte in fase di definizione degli indicatori quantitativi e qualitativi utilizzati nell'ambito dei sistemi di incentivazione per la valutazione delle *performance* e collegati all'erogazione della componente variabile.

Le Funzioni Aziendali di Controllo collaborano per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate nonché il loro corretto funzionamento. Il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle Funzioni stesse. Le Funzioni Aziendali di Controllo partecipano al processo di revisione annuale delle Politiche in relazione alle proprie competenze e responsabilità, secondo quanto previsto dalla normativa.

La Funzione Compliance e Antiriciclaggio verifica ex ante la coerenza e l'adeguatezza complessiva delle Politiche rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento. La Funzione Compliance e Antiriciclaggio verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con il rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici di autodisciplina applicabili alla Società, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione Risk Management, esternalizzata presso la Funzione BancoPosta, valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SGR, eventualmente valutando e convalidando gli indicatori di rischio/rendimento e partecipando a tal fine alle riunioni del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi.

La Funzione Risk Management di BancoPosta, in particolare, con il supporto della struttura Amministrazione, Pianificazione e Controllo della Società e in coerenza con le Linee guida di Poste Italiane in materia di remunerazione, contribuisce alla definizione degli indicatori/soglie economico-finanziare corrette per il rischio, degli indicatori/soglie di *performance* della Società, degli OICVM e dei mandati finanziari (GPM) gestiti; monitora, inoltre, l'andamento dell'indice di rivalutazione investimenti finalizzato a correlare parte della remunerazione variabile all'andamento degli OICVM e dei mandati finanziari (GPM) gestiti; conseguentemente, fornisce al Consiglio di Amministrazione le informazioni che il Consiglio stesso ritiene necessarie per garantire la coerenza con il profilo di rischio adottato dalla Società. In merito al processo di identificazione del personale rilevante (Material Risk Taker), la Funzione Risk Management, in collaborazione con la Funzione RUO/HRBP Vigilate di Poste Italiane, analizza in maniera puntuale le posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione al fine di valutarne la rilevanza in termini di assunzione di rischi. La Funzione Risk Management di BancoPosta, infine, verifica ex ante la coerenza e l'adeguatezza complessiva delle Politiche rispetto agli ambiti di propria competenza.

La Funzione Revisione Interna, esternalizzata presso la Funzione BancoPosta, verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi aziendali e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza competenti.

3 Elementi del Sistema di remunerazione e incentivazione

La retribuzione complessiva del Personale della Società è strutturata attraverso un pacchetto bilanciato di componenti fisse e variabili in un'ottica di motivazione e fidelizzazione del Personale.

In linea con la normativa di riferimento vengono appositamente evitate modalità di incentivazione tali da indurre il Personale a comportamenti non adeguati o non conformi ad una *performance* sostenibile nel lungo periodo o non in linea con il profilo di rischio adottato dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente i criteri e le caratteristiche dei piani di incentivazione per il Personale più rilevante, assicurando un adeguato equilibrio della componente variabile della retribuzione all'interno della struttura retributiva complessiva.

Non è prevista l'erogazione di commissioni di gestione o *carried interests*.

La SGR verifica che i soggetti a cui delega la gestione del portafoglio siano sottoposti ad una disciplina regolamentare equivalente a quella ad essa applicabile in materia di politiche di remunerazione[3] e che i contratti di conferimento dei relativi incarichi non contengano clausole tali da consentire elusioni della normativa.

3.1 Principi e obiettivi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Personale – in coerenza con le Linee guida di Poste Italiane in materia di remunerazione e incentivazione – rappresentano uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi del Piano Strategico della Società e sono mirate a:

- contribuire alla valorizzazione della cultura del merito e della *performance*;
- allineare i comportamenti del Personale più rilevante e del restante Personale con gli interessi degli *stakeholder*, le strategie di medio e lungo periodo e gli obiettivi, anche correlati alla finanza sostenibile, della Società stessa, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi attuali e prospettici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della Società, degli OICVM, dei FIA e dei mandati finanziari (GPM) gestiti;
- attrarre, motivare e trattenere risorse professionalmente qualificate;
- incentivare il conseguimento degli obiettivi e l'*execution* delle direttrici declinate nel Piano Strategico della Società;
- garantire l'equità interna e la neutralità rispetto al genere, sostenendo la parità di trattamento attraverso la correlazione della remunerazione con le responsabilità e la valorizzazione del contributo di tutti, a prescindere dal genere, al raggiungimento degli obiettivi definiti;
- assicurare la competitività esterna attraverso un costante confronto con il mercato, realizzato con il supporto di strumenti di analisi elaborati anche da primarie società internazionali specializzate che forniscono i *benchmark* di riferimento;

[3] In relazione a quanto previsto dal Regolamento Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 e s.m.i., l'equivalenza si considera rispettata quando: i) il delegato è soggetto alle regole delle direttive 2013/36/UE (c.d. CRD), 2009/65/UE (c.d. UCITS) o 2011/61/UE (c.d. AIFMD) in materia di remunerazione; e ii) il personale più rilevante del delegato, individuato ai sensi della presente disciplina, è soggetto alle regole della CRD o della UCITS/AIFMD in materia di remunerazione.

- assicurare che le politiche di remunerazione e d'incentivazione siano sostenibili sulla base della situazione economico-finanziaria della Società.

La Società, nel perseguire gli obiettivi di redditività e di equilibrio nel medio e nel lungo periodo, è impegnata ad adottare sistemi di remunerazione e incentivazione coerenti con i princìpi di trasparenza e di sana e prudente gestione dei rischi, con la gestione efficace dei possibili conflitti d'interesse e con la situazione patrimoniale e finanziaria della SGR, degli OICVM, dei FIA e dei mandati finanziari (GPM) gestiti.

3.2 Remunerazione e sostenibilità

Coerentemente con le politiche di Gruppo e in linea con le previsioni del Regolamento di Banca d'Italia e del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (*Sustainable Finance Disclosures Regulation – SFDR*) che richiedono l'integrazione dei fattori ESG nella politica e nei sistemi di remunerazione, i sistemi di incentivazione sono integrati al fine di orientare i comportamenti verso gli obiettivi di finanza sostenibile.

La previsione di specifici indicatori di *performance* legati a fattori ESG e la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi, in base a quanto disposto dalle normative interne per la gestione degli investimenti responsabili[4], rendono le Politiche coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento, sia da un punto di vista di *performance* individuale che di allineamento e tutela degli interessi di investitori e *stakeholder*.

In linea con quanto definito all'interno delle Politiche della Capogruppo Poste Italiane, le politiche di remunerazione e incentivazione si ispirano, inoltre, al principio di inclusione e meritocrazia, garantiscono l'equità, l'*attraction* e la *retention* dei migliori talenti per sostenere il processo di innovazione e prescindono dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, opinioni politiche, condizione socio economica, fede religiosa).

Obiettivo primario per il Gruppo Poste Italiane è quello di incentivare lo sviluppo di una cultura d'impresa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità che, in tutte le sue forme e manifestazioni e ai diversi livelli dell'organizzazione, è considerata una delle più grandi risorse che dà valore al Gruppo Poste Italiane nel suo complesso.

Parimenti, la Politica Aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani, il Codice Etico del Gruppo e la Policy *Diversity & Inclusion* sanciscono l'impegno per la tutela dei diritti di tutte le persone ricomprese all'interno della propria catena del valore e la prevenzione e ripudio di ogni forma di discriminazione e violenza, intensificando l'interesse aziendale nel promuovere il benessere della persona. La gestione consapevole delle diversità in chiave inclusiva, oltre a creare valore sociale condiviso, rappresenta un elemento abilitante per il commitment delle persone negli obiettivi aziendali.

[4] Si specifica che, coerentemente con il Regolamento SFDR, la SGR ha adottato una specifica politica di Investimento Responsabile, disponibile sul sito internet della Società che descrive le metodologie di integrazione dei "rischi di sostenibilità" nel processo di investimento.

3.3 Neutralità di genere nell'ambito di BancoPosta Fondi SGR

La SGR garantisce che le decisioni inerenti alla remunerazione, ivi inclusi i sistemi di incentivazione, prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, opinioni politiche, condizione socio-economica, fede religiosa) e siano basate sul merito e sulle competenze professionali, in allineamento ai principi che ispirano la *Reward Strategy*.

In particolare, i sistemi di incentivazione si fondano su parametri oggettivi premiando, in tal modo, i risultati conseguiti ed il merito delle risorse partecipanti.

La SGR conferma il proprio impegno a:

- continuare ad analizzare l'evoluzione del *gender pay gap*;
- implementare adeguatamente eventuali piani di azione finalizzati a mantenere nel tempo la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere;
- motivare eventuali divari retributivi significativi e porre in essere le opportune azioni correttive;
- assicurare costantemente pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici.

L'equità retributiva di genere rappresenta per il Gruppo Poste Italiane uno dei principali pilastri della politica di remunerazione, offrendo a tutte le proprie risorse pari accesso alle opportunità aziendali.

Il Gruppo Poste Italiane, infatti, incentiva lo sviluppo di una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità che, in tutte le sue forme e manifestazioni e ai diversi livelli dell'organizzazione, è una delle più grandi risorse portatrice, per l'intera Azienda, di valore sostenibile e di lungo periodo. La gestione consapevole delle diversità in chiave inclusiva, oltre a creare valore sociale condiviso, determina un vantaggio competitivo per l'intero Gruppo, preservando le risorse ed il loro talento, ed è di fatto un elemento abilitante per il coinvolgimento e il *commitment* delle persone nei confronti degli obiettivi aziendali.

Tale percorso punta allo sviluppo e all'evoluzione delle modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della diversità a una strategia proattiva per il superamento delle barriere e la risoluzione dei fattori che possano impedire l'inclusione lavorativa degli individui.

La SGR, in linea con le politiche di Gruppo, preserva il valore delle proprie persone e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La Politica Aziendale in materia di Diversità e Inclusione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane sin dal 2020 ed estesa anche alla SGR, definisce un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

Nel mese di aprile 2026, il Consiglio di Amministrazione dell'SGR, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha verificato le analisi relative alla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e al divario retributivo di genere (*gender pay gap*).

3.4 Individuazione del Personale più rilevante per il 2026 (*Material Risk Takers*)

Le presenti Politiche si applicano a tutto il Personale della SGR, secondo quanto indicato nelle diverse sezioni. In particolare, talune previsioni, in linea con la normativa di riferimento, trovano applicazione esclusivamente con riferimento al Personale più rilevante. Ai fini delle presenti Politiche, vengono identificati come appartenenti alla categoria del Personale più rilevante, quei soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società, degli OICVM, dei FIA e dei mandati finanziari (GPM) gestiti.

Il processo di individuazione del Personale più rilevante - realizzato almeno due volte l'anno ed effettuato coerentemente con i criteri definiti dalle Linee Guida ESMA e recepiti all'interno del Regolamento Banca d'Italia del 5 dicembre 2019, come successivamente modificato e integrato con Provvedimento della Banca d'Italia del 23/12/2022 - è basato sulla ricognizione e valutazione puntuale della posizione di ciascun individuo all'interno dell'organizzazione, al fine di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

L'identificazione del Personale più rilevante ha seguito un processo strutturato di analisi in collaborazione con le funzioni RUO/HRBP Vigilate di Capogruppo e la Funzione Risk Management di BP, basato su criteri qualitativi e criteri quantitativi, in linea con i requisiti regolamentari introdotti dalle Linee Guida ESMA e prendendo in considerazione l'impatto sui rischi della SGR, degli OICVM e dei mandati finanziari (GPM) gestiti.

Le principali categorie di soggetti qualificati come Personale più rilevante dalla normativa sono:

(I) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, quali: gli Amministratori, l'Amministratore Delegato, i Consiglieri esecutivi e non;

(II) i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali;

(III) i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;

(IV) altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per il gestore, per gli OICVM o i FIA gestiti ("Altri *Risk Takers*")[5];

(V) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub II) e IV) sopra indicate, qualora la sua attività possa avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o dei portafogli gestiti.

Di seguito sono descritte le fasi principali del processo di identificazione dei *Material Risk Takers* adottato dalla SGR:

[5] Per individuare tali soggetti, la SGR utilizza criteri di rilevanza quali ad esempio l'importo della remunerazione totale, la possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale della Società o dei patrimoni e OICVM/FIA gestiti.

In relazione alle Fasi 1 e 2 del processo sopradescritto sono stati identificati i seguenti *Material Risk Takers*:

I. membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore (criterio I):

- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Consiglieri non indipendenti (esecutivi e non esecutivi)
- Consiglieri indipendenti
- Amministratore Delegato

II. Direttore Generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, marketing, risorse umane) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (criterio II):

- Direttore Generale
- Responsabile Business Development
- Responsabile Investments
- Responsabile Affari Legali e Generali
- Responsabile Amministrazione, Pianificazione e Controllo
- Responsabile Processi di Funzionamento e Governo Outsourcing
- Responsabile Gestione Finanziaria
- Responsabile Centro Studi di Gruppo
- Responsabile Investment Strategy e Gestori Delegati
- Responsabile Alternative Investments.

III. personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (criterio III):

- Responsabile Compliance e Antiriciclaggio
- Referente Compliance Risk Assessment, D.lgs.231/01 e Sistema Gestione Integrato Qualità ed Anticorruzione.

IV. identificazione indiretta dei MRT (criterio IV)

- Responsabile Operations

Dall'applicazione dei criteri qualitativi sopra descritti sono state identificate 20 posizioni da Material Risk Taker.

L'applicazione dei criteri quantitativi ha portato ad identificare 3 ulteriori MRT (il Responsabile Corporate, il referente per il Presidio dei Portafogli Multiasset ed un Dirigente operante in staff all'Amministratore Delegato) che si aggiungono al perimetro identificato con i criteri qualitativi: il perimetro complessivo dei soggetti MRT è quindi pari a 23 soggetti.

Rispetto alla rilevazione effettuata in occasione dell'approvazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2025, il numero delle posizioni da Material Risk Taker ed il numero dei soggetti rilevati sulla base dei criteri qualitativi (Fase 1 e Fase 2) porta all'individuazione di 2 Material Risk Taker in più, passando da 18 a 20. L'applicazione dei criteri quantitativi (Fase 3) ha portato invece all'individuazione di 1 Material Risk Taker in più rispetto al 2025, passando da 2 a 3 MRT. Pertanto, il perimetro complessivo dei soggetti MRT passa da 20 a 23.

3.5 La struttura delle Remunerazioni

La struttura delle remunerazioni è conforme alle previsioni normative nonché alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Capogruppo Poste Italiane S.p.A. La Società, come già rappresentato, nel perseguire gli obiettivi di redditività e di equilibrio nel medio e nel lungo periodo, è impegnata a adottare sistemi di remunerazione coerenti con i principi di trasparenza e di sana e prudente gestione dei rischi, con la gestione efficace dei possibili conflitti d'interesse e con gli indicatori di *performance* della Società, degli OICVM[6] e dei mandati finanziari (GPM) gestiti. Di seguito sono riportate le caratteristiche:

- la **Remunerazione Fissa**: ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità del Personale, rispecchiando l'inquadramento contrattuale, l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati della Società. La verifica dei livelli di adeguatezza avviene anche sulla base di valutazioni relative al mercato di riferimento. La remunerazione fissa deve rappresentare una parte sufficientemente alta della remunerazione complessiva, in modo che la componente variabile possa essere ridotta e finanche azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.

- la **Remunerazione Variabile:**
    - *Remunerazione variabile di breve termine (MBO),* legata al raggiungimento di adeguati livelli di *performance* aziendale ed individuale su base annuale.
    - *Remunerazione variabile di lungo termine (ILT),* correlata ai risultati di lungo termine della SGR, considerati chiave per il conseguimento degli obiettivi del piano strategico.
    - *Sistema Incentivante Area Investimenti,* relativo al personale appartenente alle Funzioni Investments, Gestione Finanziaria, Alternative Investments, Centro Studi di Gruppo e Investment Strategy e Gestori Delegati che non è compreso nel perimetro del Personale più rilevante e/o incluso tra i beneficiari del Sistema d'incentivazione di breve termine (MBO), volto ad allineare la gestione degli OICVM e delle gestioni patrimoniali con gli

[6] A valle dell'avvio delle gestioni FIA i sistemi incentivanti impattati saranno adeguati per rifletterne gli interessi di lungo termine.

interessi di lungo termine dei clienti, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia.

- *Sistema di incentivazione variabile di medio termine* definito per i "professional"; si tratta di figure non manageriali che, con le proprie competenze specialistiche, supportano l'efficace implementazione del Piano Strategico. Il sistema prevede obiettivi su un orizzonte temporale biennale collegati a *performance* sia economico-finanziarie sia di tipo ESG, ed è sottoposto in ogni caso al soddisfacimento di condizioni di malus.
- *Eventuali interventi incentivanti mirati:* definiti in coerenza con il budget e con le prassi di mercato, possono essere attivati nell'ambito di specifici segmenti professionali, al fine di incentivare l'execution del piano strategico e attrarre e mantenere le professionalità chiave per il conseguimento degli obiettivi di piano.
- *Gratifiche una tantum:* definite all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il budget e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i *benchmark* retributivi di mercato. Sono finalizzate a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati.
- *Bonus di ingresso:* consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo Personale (per il primo anno); non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona; possono essere sottoposti a differimento.
- *Premio di risultato:* il CCNL demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio di risultato. Il premio è riconosciuto al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di produttività.

Infine, sono previsti benefit definiti da una politica generale a livello di Gruppo Poste Italiane, articolata per categorie omogenee. I benefit rientrano nella remunerazione fissa in quanto sono disciplinati da specifiche Linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni rispetto alle complessità dei ruoli ricoperti e alle specifiche categorie di dipendenti.

La Società non prevede la possibilità di erogare alcun tipo di benefit pensionistico discrezionale.

La combinazione delle diverse componenti della retribuzione (c.d. *pay-mix*) è definita in linea con i dettami regolamentari e comunque in modo da non incentivare comportamenti orientati ad una eccessiva assunzione di rischi. Le componenti fisse e variabili della remunerazione sono tra loro distinte. La proporzione tra tali componenti è puntualmente determinata e attentamente valutata dalla SGR nel processo di attuazione delle Politiche.

A tal fine, la SGR fissa limiti all'incidenza della componente variabile su quella fissa in modo sufficientemente granulare.

In particolare, in considerazione delle prassi di mercato, caratterizzate da una elevata competitività, e tenuto conto della evoluzione dei criteri di incentivazione nel Gruppo, l'incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa è, in continuità con il 2025, pari a 2:1 per tutto il Personale appartenente al perimetro di applicazione delle Politiche della SGR, ad eccezione del Personale appartenente alle Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio), il cui limite resta pari a 0,33:1.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante è riconosciuta interamente in contanti e *up-front* qualora il valore complessivo delle remunerazioni variabili, a qualsiasi titolo assegnate nell'anno

di riferimento, sia inferiore a euro 50.000,00 (c.d. soglia di materialità). Il differimento di parte del bonus in caso di ammontare inferiore, a fronte di costi di gestione rilevanti, non produrrebbe effetti dal punto di vista dell'allineamento al rischio ex-post.

Infine, si evidenzia che viene fornita annualmente all'Assemblea dei Soci un'adeguata informativa sull'applicazione della suddetta soglia di materialità nell'ambito della Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

3.6 La remunerazione variabile

La retribuzione variabile – in linea con le politiche di Gruppo – premia la *performance* in rapporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ed è parametrata a indicatori di *performance* corretti per il rischio. La componente variabile correlata al conseguimento dei risultati può essere pagata solo se risulta sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Società e giustificata rispetto alla sua *performance*.

3.6.1 Il Bonus Pool relativo agli incentivi annuali

Le risorse economiche destinate al pagamento degli incentivi annuali (*Bonus Pool*) di breve termine (MBO dei *Material Risk Takers* e Sistema di Incentivazione Area Investimenti) sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni e sentito il Comitato Rischi, ciascuno per gli aspetti di propria competenza.

In particolare, in fase di budget il *Bonus Pool* "iniziale" è sviluppato in una logica *bottom-up*, ossia tenuto conto delle opportunità di bonus "al massimo" di incentivazione individuale.

La sostenibilità finanziaria e il rispetto della politica di gestione dei rischi della Società vengono verificate attraverso il sistema di *Bonus Pool*, per il quale il meccanismo di allineamento al RORAC della Gestione Finanziaria viene integrato, a partire dal 2025, con la verifica andamentale dell'EBIT della Società, al fine di monitorare la sostenibilità rispetto alla redditività complessiva della SGR, quale misura della capacità di sostenere il business nel futuro. Il *Bonus Pool* distribuibile viene definito, a partire dal pool teorico risultante dalle performance conseguite da ciascun beneficiario, applicando i seguenti correttivi:

Fase 1

Il *Bonus Pool* teorico viene confermato o decurtato in funzione del valore al 31/12/2026 del RORAC della Gestione Finanziaria:

Descrizione		Valore RORAC Gestione Finanziaria	% bonus erogabile
Azzeramento del *Bonus Pool*		< Soglia[7]	0%
SOGLIA	Valore abilitante il pagamento del 70% del bonus maturato	>= Soglia e < Target	70%
TARGET	Valore abilitante il pagamento del 100% del bonus maturato	>= Target	100%

Fase 2:

Il *Bonus Pool* risultante dalla Fase 1 viene corretto, in incremento, in funzione del valore al 31/12/2026 dell''EBIT di BancoPosta Fondi, secondo lo schema per step che segue:

Descrizione	Valore EBIT BancoPosta Fondi (€/mln)	*Add on* rispetto alla % risultante dalla fase 1
Nessuna correzione	< Soglia	+0%
Primo step di incremento	>= Soglia e < Target	+5%
Secondo step di incremento	>= Target e < Massimo	+7,5%
Terzo Step di incremento	>= Massimo	+10,0%

Lo schema sopra riportato non si applica nel caso in cui il RORAC della Gestione Finanziaria sia inferiore al livello Soglia.

Il *Bonus Pool* effettivo che verrà sottoposto al parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi sarà pertanto definito sulla base della seguente matrice, riassuntiva delle fasi precedenti:

[7] Il valore Soglia è stimato sull'orizzonte annuale 2026, così come definito nell'ambito del RAF SGR per il 2026. Dal 2026, infatti, la SGR adotta un Risk Appetite Framework che monitora le diverse tipologie di KPI di rischio.

		EBIT BancoPosta Fondi			
		< Soglia	>= Soglia e < Target	>= Target e < Massimo	>= Massimo
RORAC Gestione Finanziaria	< Soglia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	>= Soglia e < Target	70,00%	75,00%	77,50%	80,00%
	>= Target	100,00%	105,00%	107,50%	110,00%

Per gli assegnatari appartenenti alla Funzione Compliance e Antiriciclaggio e alle ulteriori Funzioni Aziendali di Controllo, ove internalizzate, i meccanismi di aggiustamento ex-ante derivanti dalla rimodulazione del *Bonus Pool* non si applicano.

3.6.2 Principali caratteristiche del Sistema di incentivazione di breve termine (MBO)

L'obiettivo perseguito con il Sistema di Incentivazione Manageriale (MBO) 2026 è quello di collegare la componente variabile della remunerazione alle strategie aziendali, al budget e ai risultati di breve periodo conseguiti su un periodo annuale. Esso rappresenta, inoltre, uno strumento utile a rafforzare l'attenzione alla creazione di valore, alla gestione per obiettivi e alla cultura dell'integrazione e dell'efficienza. Il sistema poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati. Partecipano al sistema MBO l'Amministratore Delegato, i Dirigenti, i Quadri responsabili di struttura e i Referenti di attività.
Con riferimento al Personale appartenente alla categoria dei gestori, il sistema di incentivazione manageriale allinea gli obiettivi con la strategia di lungo periodo degli OICVM gestiti e l'obiettivo di investimento delle gestioni patrimoniali.

<u>Condizioni per l'accesso al Sistema MBO 2026</u>:

Il sistema MBO prevede un gate on/off per l'accesso alla componente variabile articolato su due livelli (*Group/Company*). Le condizioni minime di accesso sono ispirate a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile della retribuzione, uniti alla sostenibilità sul lungo periodo dei risultati raggiunti e alla coerenza con i limiti previsti nell'ambito del profilo di rischio della SGR e delle masse gestite.

Tali condizioni sono:

	Obiettivi soglia	Valore soglia
Group Gate	EBIT *adjusted* Gruppo Poste Italiane	3,26 mld/€ *valore arrotondato*
Company Gate	Livello soglia del rapporto tra Perdite Operative e Requisito Rischio Operativo	≤ 1%
	Livello soglia del rapporto tra Patrimonio di Vigilanza e Requisito Patrimoniale[8]	≥ 155%
	RORAC della Gestione Finanziaria di BPF SGR[9]	≥ Soglia[10]

Il mancato raggiungimento di una o più delle suddette soglie comporta la non attivazione del Sistema e la conseguente mancata erogazione del bonus. Il meccanismo, così come sopra descritto, è strutturato in maniera tale da garantire la sostenibilità economica del sistema MBO a livello di SGR e di Gruppo.

Sistema di valutazione dell'MBO 2025

Il sistema di valutazione è caratterizzato da un approccio multidimensionale volto alla misurazione delle *performance* quantitative (crescita, efficienza, produttività, costo del rischio/sostenibilità), qualitative (attività progettuali strategiche, qualità professionali/manageriali), applicato su livelli differenti (Gruppo\Struttura\singolo individuo). In particolare, accanto a obiettivi di sostenibilità ESG, di *Customer Experience* e di redditività, sono presenti obiettivi di Rischio-Rendimento specifici per i mandati finanziari (GPM) e per gli OICVM gestiti.

Sono previsti livelli massimi di *performance* oltre i quali il premio rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il singolo obiettivo di *performance* risulta non raggiunto, e conseguentemente non genera alcuna erogazione.

In caso di attivazione del sistema, al raggiungimento dell'obiettivo soglia di EBIT del Gruppo Poste Italiane 2026 (Group Gate), il bonus eventualmente erogabile corrisponderà al 70% del bonus maturato.

Con riferimento all'Amministratore Delegato e agli altri *Material Risk Takers*, il superamento del valore target dell'EBIT di Gruppo Poste Italiane consentirà l'erogazione fino ad un massimo del 110% del bonus maturato.

Per gli altri assegnatari di MBO, il sistema di *Performance* Gate potrà invece consentire l'erogazione fino ad un massimo del 120% del bonus maturato.

In tutti i casi, l'applicazione del meccanismo di "over *performance*" è prevista esclusivamente per

[8] Il livello soglia è fissato considerando il dato di Patrimonio di Vigilanza al netto di eventuali distribuzioni straordinarie di riserve di capitale. La metodologia di setting della soglia è cambiata rispetto allo scorso anno in quanto il valore è stato fissato pari alla Tolerance dell'indicatore Capital Adequacy Ratio utilizzato ai fini del primo esercizio RAF SGR 2026.
[9] Obiettivo soglia non applicabile agli assegnatari di MBO appartenenti alla Funzione Compliance e Antiriciclaggio.
[10] Il valore Soglia è stimato sull'orizzonte annuale 2026.

coloro che avranno una valutazione delle prestazioni almeno pari a ”spesso oltre le aspettative”, come rilevata nel sistema di Valutazione delle Prestazioni 2026.

In ogni caso, l’ammontare complessivo di remunerazione variabile è ricompreso nell’ambito del *Bonus Pool* deliberato dal Consiglio di Amministrazione, come descritto nel paragrafo 3.6.1.

Erogazione e differimento dell’MBO 2026

La maturazione dei premi avviene, annualmente, alla scadenza del periodo di riferimento, al fine di consentire una misurazione dei risultati raggiunti sulla base degli obiettivi prefissati.

Il pagamento dei premi relativi a ciascun esercizio avviene su un arco pluriennale, con il differimento di una quota variabile, pari ad almeno il 40%, su un periodo di 3 anni.

Il differimento della retribuzione variabile si applica all’Amministratore Delegato e al Personale più rilevante che percepisca una remunerazione variabile per importi superiori ad una soglia di materialità fissata in euro 50.000,00. Al superamento della soglia di materialità, inoltre, la retribuzione variabile viene erogata per il 50% in *cash* e per il 50% in strumenti finanziari (*cash* indicizzato); tale mix viene mantenuto sia per la componente *up-front* sia per la componente differita. Le componenti in *cash* indicizzato sono soggette ad un ulteriore periodo di *retention* pari ad un anno sia per la componente *up-front* sia per la componente differita.

I periodi di differimento ed i periodi di *retention* sono definiti tenendo conto dell’ammontare della retribuzione variabile e della prudenziale assunzione di rischi nella gestione degli OICVM e delle gestioni patrimoniali in essere presso la SGR. In particolare, la componente differita diventa del 60% per l’Amministratore Delegato e per tutti i beneficiari di Piani ILT con *vesting* in corso.

Le relative erogazioni sono soggette ai meccanismi di aggiustamento ex-post (malus e *claw-back*).

In particolare, l’attribuzione delle quote soggette a differimento è vincolata al raggiungimento delle seguenti condizioni di malus, definite anno per anno:

- livello soglia del rapporto tra Perdite operative e Requisito rischio operativo;
- livello soglia del rapporto tra Patrimonio di Vigilanza e Requisito Patrimoniale;
- livello soglia *Performance Risk Adjusted* OICVM e Ramo III;
- livello soglia *Performance Risk Adjusted* GPM (riferito ai mandati di Gestione conferiti dal Gruppo Poste Vita e da BancoPosta).

Il mancato raggiungimento di una o più delle suddette soglie comporta la conseguente mancata erogazione della quota differita del bonus.

La condizione di malus *Performance Risk Adjusted* GPM non si applica ai beneficiari MBO appartenenti alla Funzione Compliance & Antiriciclaggio.

Si rimanda alla sezione apposita per un approfondimento sulle modalità di erogazione e differimento del sistema MBO per i diversi *cluster* di beneficiari del sistema incentivante.

3.6.3 Principali caratteristiche del sistema di incentivazione di lungo termine (ILT)

Nell'ambito della componente variabile di lungo periodo si può prevedere la partecipazione al piano d'incentivazione ILT 2026-2028. Resta inteso che nel 2024 e nel 2025 sono stati assegnati Piani ILT triennali il cui periodo di performance è, rispettivamente, 2024-2026 e 2025-2027.

L'Assemblea dei Soci del 12/05/2026 sarà chiamata a deliberare il lancio del piano di incentivazione di Lungo Termine per il triennio 2026-2028. In coerenza con i piani lanciati in precedenza dalla SGR, il Piano ILT 2026-2028 (di seguito anche il "Piano") è finalizzato a rafforzare il perseguimento degli obiettivi di crescita della Società declinati nell'ambito del Piano Strategico della SGR.

L'assegnazione del Piano prevede l'erogazione del bonus in strumenti finanziari, *cash* correlato all'indice di rivalutazione investimenti rappresentativo dell'andamento degli OICVM e dei mandati individuali (GPM) gestiti.

I potenziali beneficiari del Piano sono l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e al massimo altre 22 persone individuabili tra i *Material Risk Takers* (non appartenenti alle Funzioni di Controllo), altri beneficiari di MBO e *Portfolio Manager* non inclusi nel perimetro dei *Material Risk Takers*. Il numero indicato si intende non comprensivo di eventuali conversioni di ILT assegnati in Poste Italiane S.p.A. o in altre Aziende del Gruppo a risorse che dovessero passare ad operare in SGR.

<u>Condizioni per l'accesso al Piano di ILT 2026-2028</u>

Le condizioni minime di accesso al sistema di incentivazione sono ispirate a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile della retribuzione, uniti alla sostenibilità sul lungo periodo dei risultati raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nell'ambito del profilo di rischio della SGR e delle masse gestite. Tali condizioni sono:

	Obiettivi soglia	**Valore soglia**
Group Gate	EBIT *adjusted* cumulato triennale 2026/2028 Gruppo Poste Italiane	9,79 mld/€
Company Gate	Rapporto tra Perdite Operative e Requisito Rischio Operativo al 31/12/28	≤ 1%
	Rapporto tra Patrimonio di Vigilanza e Requisito Patrimoniale al 31/12/28[11]	≥ 144%
	RORAC della Gestione Finanziaria di BPF SGR al 31/12/28	≥ Soglia[12]

Il mancato raggiungimento di una o più delle suddette soglie comporta la non attivazione del sistema e la conseguente mancata erogazione dell'incentivo. Tali condizioni sono strutturate in maniera tale da garantire la sostenibilità economica del sistema ILT a livello di SGR e a livello di Gruppo.

[11] Il livello soglia è fissato considerando il dato di Patrimonio di Vigilanza al netto di eventuali distribuzioni straordinarie di riserve di capitale. La metodologia di setting della soglia è cambiata rispetto allo scorso anno in quanto il valore è stato fissato pari alla media pesata delle Tolerance dell'indicatore Capital Adequacy Ratio utilizzato ai RAF SGR e stimato per il 2026, 2027 e 2028.

[12] Il valore Soglia è stimato sull'orizzonte triennale 26-27-28.

Indicatori utilizzati per misurare la *performance* del Piano di ILT 2026-2028:

Gli obiettivi del piano di incentivazione ILT 2026-2028, il cui conseguimento è misurato alla fine del triennio di assegnazione, sono i seguenti:

EBIT cumulato triennale BPF SGR 2025-2027	***Performance Risk Adjusted* OICVM e Ramo III**	***Performance Risk Adjusted* GPM**	**Obiettivo ESG – sostenibilità dei fondi dedicati alla clientela retail**
30%	20%	20%	30%

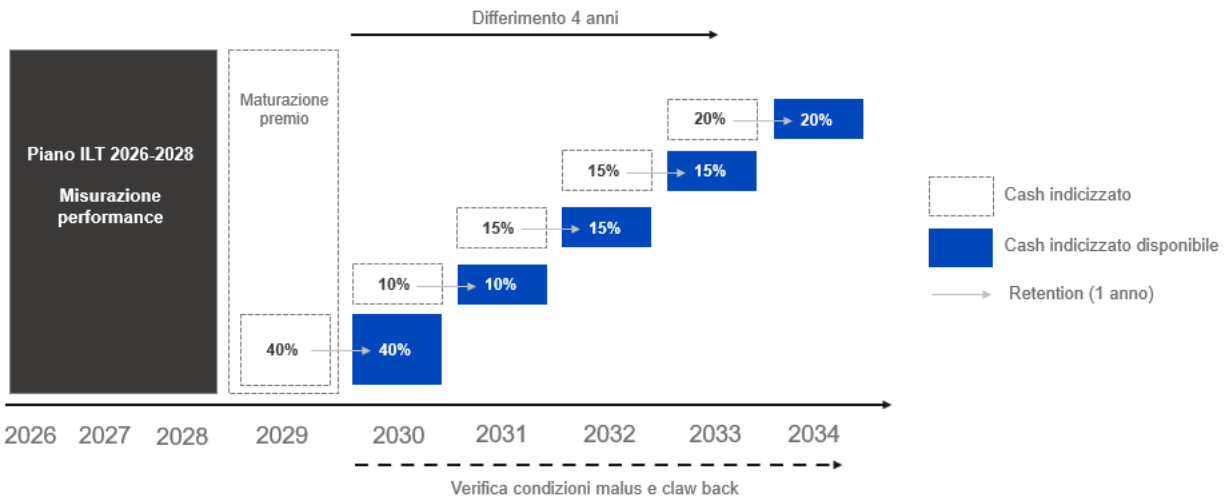
In particolare, l'obiettivo ESG, di tipo progettuale, si focalizza sull'ampliamento degli indicatori di misurazione del livello di sostenibilità dei fondi dedicati alla clientela retail istituiti dalla SGR (esclusi i fondi istituzionali e gli eventuali portafogli ricevuti in delega) e sempre aperti al collocamento. In linea con la Politica di Investimento Responsabile, la progettualità mira a rafforzare l'individuazione, la gestione e la mitigazione dei rischi per la performance complessiva di portafoglio, sostenendo la misurazione dell'impatto su ambiente e società e, quindi, la crescita sostenibile.

Per tutti gli obiettivi, sono previsti livelli massimi di *performance* oltre i quali il premio rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il singolo obiettivo di *performance* risulta non raggiunto e conseguentemente non genera alcuna erogazione.

Erogazione e differimento del Piano di ILT 2026-2028

Il piano di incentivazione di lungo termine viene assegnato in *cash* correlato all'indice di rivalutazione investimenti rappresentativo dell'andamento degli OICVM e dei mandati finanziari (GPM) gestiti.

L'attribuzione del premio avviene per il 40% al termine del periodo triennale di *performance*, mentre il restante 60% è differito pro-quota, su un periodo quadriennale, secondo lo schema di seguito rappresentato:



Le relative erogazioni sono soggette ai meccanismi di aggiustamento ex-post (malus e *claw-*

back).

In particolare, per quanto riguarda le condizioni di malus, l'effettiva attribuzione delle quote soggette a differimento è vincolata al raggiungimento delle seguenti condizioni, definite anno per anno:

- livello soglia del rapporto tra Perdite operative e Requisito rischio operativo;
- livello soglia del rapporto tra Patrimonio di Vigilanza e Requisito Patrimoniale;
- livello soglia *Performance Risk Adjusted* OICVM e Ramo III;
- livello soglia *Performance Risk Adjusted* GPM (riferito ai mandati di Gestione conferiti dal Gruppo Poste Vita e da BancoPosta).

Il mancato raggiungimento di una o più delle suddette soglie comporta la conseguente mancata erogazione dell'incentivo.

La quota *up-front* e quelle differite sono sottoposte ad un vincolo di *retention* di un anno.

Il periodo di differimento ed i periodi *retention* sono definiti tenendo conto dell'orizzonte temporale complessivo delle direttrici strategiche del piano e della prudenziale assunzione di rischi nella gestione degli OICVM e delle gestioni patrimoniali in essere presso la SGR.

3.6.4 Strumenti finanziari collegati all'andamento degli OICVM e delle gestioni patrimoniali

Coerentemente alle previsioni regolamentari, per il personale più rilevante, una parte della retribuzione variabile viene corrisposta sotto forma di strumenti finanziari che riflettono l'andamento degli OICVM e delle gestioni patrimoniali[13].

In particolare, in considerazione della strategia di evoluzione del business, delle peculiarità organizzative e dimensionali della SGR e della composizione del portafoglio gestito in termini di gestioni patrimoniali e OICVM, gli strumenti finanziari sono identificati attraverso un indice di rivalutazione investimenti[14] con le seguenti caratteristiche:

- rappresentatività dell'andamento complessivo degli OICVM e dei patrimoni gestiti (GPM) dalla SGR;
- capacità di riflettere i rischi assunti dagli OICVM e dalle gestioni patrimoniali.

La Funzione Risk Management di BancoPosta supporta il Comitato Remunerazioni nella proposta al Consiglio di Amministrazione relativa alla definizione dell'indice e ne monitora la corretta rilevazione. La definizione dell'ammontare da erogare avviene attraverso l'indicizzazione della componente variabile maturata coerentemente con l'andamento dell'indice di rivalutazione investimenti. Durante il differimento non vengono riconosciuti dividendi o interessi, in linea con i requisiti regolamentari applicabili.

[13] Gli strumenti finanziari saranno aggiornati nel corso del 2027 per riflettere l'estensione delle gestioni ai FIA.

[14] Il Regolamento di Banca d'Italia prevede che una parte sostanziale della remunerazione variabile sia composta da quote degli OICVM oppure, tra le alternative proposte, da strumenti legati alle quote degli OICVM o alle gestioni patrimoniali oppure ad una combinazione di essi, tali da riflettere i risultati raggiunti ed i rischi assunti, ai fini di assicurare il migliore allineamento con gli interessi degli investitori.

3.7 Meccanismi di aggiustamento ex post (clausole di *claw-back* e malus)

In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile non è garantita, ma sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* unitamente al rispetto del profilo di rischio della Società e delle masse gestite. Sono previste alcune fattispecie specifiche, come di seguito descritte, in cui dovranno essere applicati meccanismi di aggiustamento ex post dell'importo della retribuzione variabile. Tali disposizioni si applicano al Personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile e, quindi, anche al Personale non incluso nel Personale più rilevante.

Potranno essere attivati meccanismi di *claw-back*, ossia di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

Entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di Premio e comunque entro i termini di prescrizione previsti, e indipendentemente dal fatto che il Rapporto sia ancora in essere o cessato, la Società chiederà la restituzione di quanto già erogato fino all'intero incentivo percepito, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, in caso di:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Deontologico della SGR, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 della SGR, al Codice Etico e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Deontologico della SGR, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 della SGR, al Codice Etico e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società o a una delle società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il beneficiario;
- violazioni degli obblighi normativi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società o a una delle società del Gruppo;
- attribuzione/erogazione del Premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Il verificarsi di una o più delle suddette fattispecie comporta altresì l'applicazione di meccanismi di malus per le quote differite di remunerazione variabile non ancora erogate. Tali meccanismi di malus comportano la riduzione fino all'azzeramento delle quote di Remunerazione variabile differite.

Si rileva, infine, che nessuna Remunerazione variabile viene erogata a dipendenti che, nel periodo di riferimento, abbiano tenuto comportamenti professionali non coerenti con il Codice Deontologico della SGR e il Codice Etico del Gruppo Poste Italiane.

In linea con quanto previsto dalla normativa, la Società richiede al Personale di non avvalersi di strategie di copertura Personale o assicurativa (cd. *hedging*) che possano alterare, inficiare o eludere gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di Remunerazione variabile.

4 Remunerazione del Personale di BancoPosta Fondi SGR

I sistemi di remunerazione e incentivazione di seguito rappresentati sono definiti in coerenza con quanto descritto nella Relazione sulla remunerazione di Poste Italiane.

Si sottolinea inoltre che restano fermi i poteri attribuiti all'Assemblea che ha la responsabilità di definire i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina.

Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, gli amministratori investiti di particolari cariche si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi nel confronto consiliare in merito.

La SGR assicura che le previsioni delle Politiche siano applicate anche al Personale più rilevante della SGR eventualmente assunto dalla Controllante ovvero da altre società del Gruppo e che svolga la propria attività presso la Società oppure assunto presso la Società e che svolga la propria attività, in tutto o in parte, presso la Controllante ovvero altre società del Gruppo.

In tali ipotesi, la SGR e le società del Gruppo tempo per tempo interessate valuteranno i meccanismi per assicurare che le disposizioni delle presenti Politiche siano in ogni momento rispettate, anche con riferimento alle componenti della remunerazione concretamente erogate dalle società del Gruppo, con particolare riguardo all'attribuzione ed erogazione della Remunerazione variabile, attivando le misure necessarie per evitare l'insorgere di conflitti di interesse, all'applicazione dei meccanismi di aggiustamento ex post e alla coerenza dei risultati dell'attività svolta con il livello remunerativo attribuito.

Nel caso di personale assunto dalla Controllante con incarico di Amministratore Delegato presso la SGR, la remunerazione fissa e variabile riconosciuta dalla Società in applicazione delle presenti Politiche è riversata alla Controllante in coerenza con le regole di Corporate Governance del Gruppo Poste Italiane.

La remunerazione variabile direttamente erogata dalla Controllante a detto personale, correlata ad obiettivi riconducibili alla SGR, rispetta le condizioni previste nel documento.

La SGR riceve apposita attestazione dalla Controllante in relazione alla corretta applicazione delle disposizioni delle Politiche.

4.1 Segmentazione del Personale

Ai fini del sistema retributivo, la SGR ha identificato i seguenti cluster di popolazione:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Altri Amministratori (ad esclusione del Presidente del CdA e dell'Amministratore Delegato);
- Amministratore Delegato;
- Collegio Sindacale;
- Altro Personale più rilevante;
- Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;

- Personale appartenente alla categoria dei gestori;
- Restante personale della SGR.

4.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una prima componente fissa, quale emolumento definito dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., per tutta la durata del mandato, determinata per il mandato 2025-2027 in € 25.000 annui, in linea con il precedente mandato.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto al Presidente per il mandato 2025-2027, in ragione delle deleghe, di carattere non gestionale, allo stesso attribuite, un ulteriore compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., determinato in € 50.000 annui, in linea con il precedente mandato.

Non sono previste forme di remunerazione variabile collegate ai risultati.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono inoltre rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a esso affidati, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

A completamento del pacchetto retributivo sono previsti alcuni benefit nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

4.3 Altri Amministratori (ad esclusione del Presidente del CdA e dell'Amministratore Delegato)

La remunerazione degli altri Amministratori prevede una componente fissa a titolo di emolumento. Tale remunerazione è fissata dall'Assemblea dei Soci per tutta la durata del mandato, nello specifico, con riferimento al mandato 2025-2027, tale componente è pari a 25.000 euro, in linea con il precedente mandato. Non sono previste forme di remunerazione variabile collegate o meno ai risultati.

Agli Amministratori sono inoltre rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a essi affidati, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

In SGR, a partire dal 28 Maggio 2020, sono presenti tre Comitati endo-consiliari specializzati in tema di "Nomine", "Rischi" e "Remunerazioni"[15].

Per la partecipazione degli Amministratori ai Comitati endo-consiliari, in linea con il mandato precedente, a ciascun componente, incluso il Presidente di ogni Comitato, è riconosciuto un compenso in misura non superiore al 30% del compenso fissato per la carica di amministratore, ammontante dunque a € 7.500.

[15] Il Comitato Remunerazioni è stato istituito il 21 dicembre 2017.

Resta inteso che i compensi potranno variare rispetto a quanto sopra riportato, anche tenuto conto di appositi benchmarking di mercato.

4.4 Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti dalla Società. L'emolumento corrisposto ai Sindaci è rappresentato solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate. La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è conseguentemente determinata in misura fissa dall'Assemblea dei Soci e non prevede componenti di natura variabile né gettoni di presenza; per l'attuale mandato tale remunerazione è pari a 30.000 euro per il Presidente del Collegio Sindacale e 25.000 euro per ciascun Sindaco Effettivo. I Sindaci hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio e soggiorno sostenute in esecuzione dell'incarico, debitamente documentate.

4.5 Amministratore Delegato

Il trattamento economico dell'Amministratore Delegato[16] è definito dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, la remunerazione fissa è costituita da una componente relativa al rapporto di amministrazione (c.d. emolumenti ex art. 2389 c.c., commi 1 e 3).

In particolare:

- emolumento ex art. 2389 c.c. comma 1: importo annuo pari a € 25.000, invariato rispetto a quanto deliberato per il precedente mandato;
- emolumento ex art. 2389 c.c. comma 3: importo annuo pari a € 110.138,00, invariato rispetto a quanto deliberato per il precedente mandato.

All'Amministratore Delegato, in qualità di componente dell'organo consiliare, sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a esso affidati, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

A completamento della remunerazione si prevedono alcuni benefit in linea con le prassi di mercato e nel rispetto delle normative applicabili.

Oltre alle componenti suddette, la remunerazione dell'Amministratore Delegato comprende i seguenti sistemi incentivanti:

- Piano di Incentivazione di lungo termine ILT 2026-2028, correlato ai risultati di lungo termine della SGR, considerati chiave per il conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico[17].
- Sistema di Incentivazione di breve termine (MBO 2026) legato al raggiungimento di adeguati livelli di *performance* aziendale ed individuale su base annuale.

L'erogazione della relativa remunerazione variabile è complessivamente contenuta nell'ambito del rapporto massimo 2:1 rispetto alla remunerazione fissa.

[16] L'Amministratore Delegato è titolare inoltre di un rapporto di natura dirigenziale il cui trattamento fisso è definito in linea con le politiche di remunerazione di Gruppo.
[17] Resta inteso che permangono in corso il Piano ILT 2024-2026 e il Piano ILT 2025-2027 assegnati rispettivamente nel 2024 e nel 2025.

Il piano di incentivazione di lungo termine segue le condizioni e modalità descritte nel paragrafo 3.6.3.

Il sistema di Incentivazione di breve termine (MBO 2026) viene declinato coerentemente con i seguenti principi:

- la componente variabile viene sottoposta a meccanismi di correzione ex post (malus e *claw-back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e dei comportamenti individuali, possono condurre da un lato alla riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, dall'altro – ove ricorrano particolari condizioni – alla restituzione degli importi già corrisposti;
- la componente variabile è collegata a indicatori di *performance* coerenti con il livello decisionale del beneficiario; gli indicatori di *performance* sono corretti per il rischio e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Funzione Risk Management di BancoPosta (cd. ex-ante risk *adjustment*);
- la remunerazione variabile complessiva, anche a fronte di *performance* eccezionali, non può eccedere il 200% della remunerazione fissa, ferma la disponibilità del *Bonus Pool* come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, coerentemente con i criteri definiti nel paragrafo 3.6.1.

<u>Condizioni per l'Accesso al Sistema di incentivazione MBO 2026</u>

La componente variabile eventuale (MBO 2026) è soggetta ad un meccanismo di gate (cfr. paragrafo 3.6.2) e a meccanismi di aggiustamento ex post (cfr. paragrafo 3.7).

Il mancato raggiungimento di una o più delle suddette soglie comporta la non attivazione del Sistema e la conseguente mancata erogazione del bonus.

In caso di superamento dei relativi Gate (cfr. Paragrafo 3.6.2), al raggiungimento dell'obiettivo soglia di EBIT del Gruppo Poste Italiane 2026, il bonus erogabile corrisponderà al 70% del bonus maturato.

Il superamento del valore target dell'EBIT di Gruppo Poste Italiane consentirà l'erogazione fino ad un massimo del 110% del bonus maturato.

L'applicazione del meccanismo di "*over performance*" è prevista solo nel caso di una valutazione delle prestazioni almeno pari a "spesso oltre le aspettative", come rilevata nel sistema di Valutazione delle Prestazioni 2026.

Obiettivi di *performance* MBO 2026 per l'Amministratore Delegato

Obiettivo	Peso %
EBIT BPF SGR	20%
Performance Risk Adjusted OICVM e Ramo III	25%
Performance Risk Adjusted GPM	25%
Customer Experience BPF SGR	15%
Obiettivo progettuale ESG[18]	15%

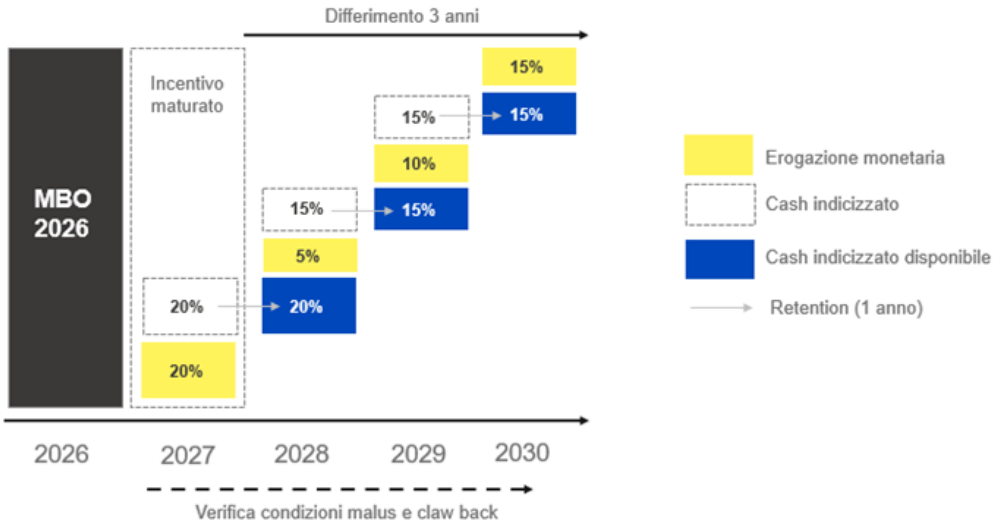
Modalità di erogazione e differimento sistema MBO 2026

Il pagamento dei premi avviene, annualmente, alla scadenza del periodo di riferimento, al fine di consentire una misurazione dei risultati raggiunti sulla base degli obiettivi prefissati.

Qualora l'importo della remunerazione variabile sia maggiore alla soglia di materialità, fissata ad un importo pari a euro 50.000,00, l'erogazione della componente differita su un periodo triennale è pari al 60%. Nel caso in cui l'importo così calcolato sia inferiore della soglia di materialità, l'erogazione della componente MBO risulta 100% *up-front* sotto forma monetaria (in *cash*). Al superamento della soglia di materialità, inoltre, la retribuzione variabile viene erogata per il 50% in *cash* e per il 50% in *cash* indicizzato; tale mix viene mantenuto sia per la componente *up-front* sia per la componente differita. Le componenti in *cash* indicizzato sono soggette ad un ulteriore periodo di *retention* pari ad un anno sia per la componente *up-front* sia per la componente differita.

L'attribuzione delle quote soggette a differimento è vincolata al raggiungimento delle condizioni di malus, definite anno per anno e descritte nel paragrafo 3.6.2:

Per l'Amministratore Delegato, l'orizzonte temporale di differimento è articolato come segue:



[18] Obiettivo progettuale correlato agli investimenti in Green Bond, all'evoluzione della governance e del controllo sull'applicazione delle integrazioni ESG da parte dei Gestori Delegati e alla partecipazione alla stesura di un Piano di transizione climatica per il comparto finanziario-assicurativo.

4.6 Altro Personale più rilevante

La remunerazione globale del Personale più rilevante viene definita, in coerenza con i riferimenti di mercato e con le cornici e le linee guida delineate nell'ambito del Gruppo Poste Italiane. Tale remunerazione è composta da:

- una componente fissa definita all'interno del framework normativo di riferimento, in base alla contrattazione individuale e correlata ai livelli retributivi di mercato, al ruolo ricoperto, all'ampiezza delle responsabilità assegnate, rispecchiando l'esperienza e la capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo individuale ai risultati dell'Azienda;
- una componente variabile di breve termine eventuale (MBO): legata al raggiungimento di adeguati livelli di *performance* aziendale ed individuale su base annuale;
- una eventuale componente variabile di lungo termine "Piano di Incentivazione di lungo termine 2027-2028", correlata ai risultati di lungo termine della SGR considerati chiave per il conseguimento degli obiettivi del piano strategico, che integra i Piani 2024-2026 e 2025-2027 già attivati;
- gratifiche una tantum: sono definite all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il budget e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i benchmark retributivi di mercato. Sono finalizzate a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati e con modalità non elusive dei meccanismi di allineamento al rischio insiti nel sistema MBO;
- bonus d'ingresso, consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo Personale (per il primo anno); non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona; possono essere sottoposti a differimento;
- benefit: a completamento del pacchetto remunerativo, sono previsti alcuni benefici addizionali nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

Di seguito viene descritto in dettaglio il Sistema di Incentivazione di breve termine (MBO 2026).

<u>Sistema di Incentivazione di breve termine (MBO 2026)</u>

La componente variabile eventuale (MBO 2026) è soggetta ad un meccanismo di gate (cfr. paragrafo 3.6.2) e a meccanismi di aggiustamento ex post (cfr. paragrafo 3.7).

In caso di superamento dei relativi Gate (cfr. Paragrafo 3.6.2), al raggiungimento dell'obiettivo soglia di EBIT del Gruppo Poste Italiane 2026, il bonus erogabile corrisponderà al 70% del bonus maturato.

Il superamento del valore target dell'EBIT di Gruppo Poste Italiane consentirà l'erogazione fino ad un massimo del 110% del bonus maturato.

L'applicazione del meccanismo di "*over performance*" è prevista solo nel caso di una valutazione

delle prestazioni almeno pari a ”spesso oltre le aspettative”, come rilevata nel sistema di Valutazione delle Prestazioni 2026.

Obiettivi di *performance* MBO 2026:

Si rappresenta di seguito la struttura degli obiettivi di performance relativi all’MBO ’26 riferita alla maggior parte degli assegnatari diversi dall’Amministratore Delegato (cfr. 4.5), con alcune eccezioni derivanti da specifiche previsioni normative (cfr. 4.7) o da specificità correlate al ruolo ricoperto:

Obiettivi economico-finanziari (20%)	Obiettivi di sostenibilità (30%)	Obiettivi di Funzione (50%)
EBIT BPF SGR	Customer Experience BPF SGR	Obiettivi chiave per l'implementazione delle strategie aziendali legati alla Funzione presidiata, ivi inclusi gli obiettivi di performance corretta per il rischio
	Obiettivo progettuale ESG[19]	

Modalità di erogazione e differimento sistema MBO 2026

Qualora l’importo della remunerazione variabile sia maggiore della soglia di materialità, fissata ad un importo pari a euro 50.000,00, l’erogazione della componente differita su un periodo triennale è pari al 40%.

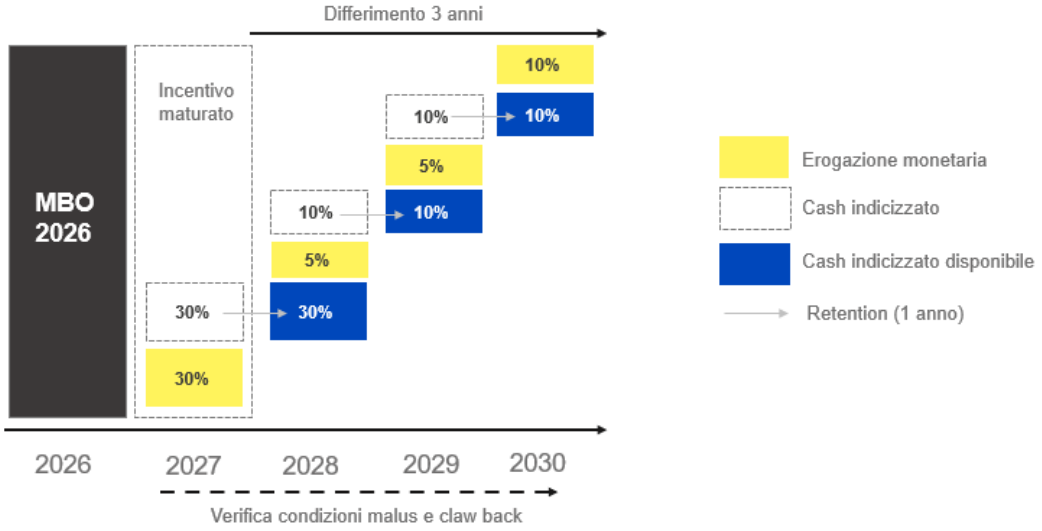
Nel caso in cui l’importo così calcolato sia inferiore alla soglia di materialità, l’erogazione della componente MBO risulta 100% *up-front* sotto forma monetaria (in *cash*).

Al superamento della soglia di materialità, inoltre, la retribuzione variabile viene erogata per il 50% in *cash* e per il 50% in *cash* indicizzato; tale mix viene mantenuto sia per la componente *up-front* sia per la componente differita. Le componenti in *cash* indicizzato sono soggette ad un ulteriore periodo di *retention* pari ad un anno sia per la componente *up-front* sia per la componente differita.

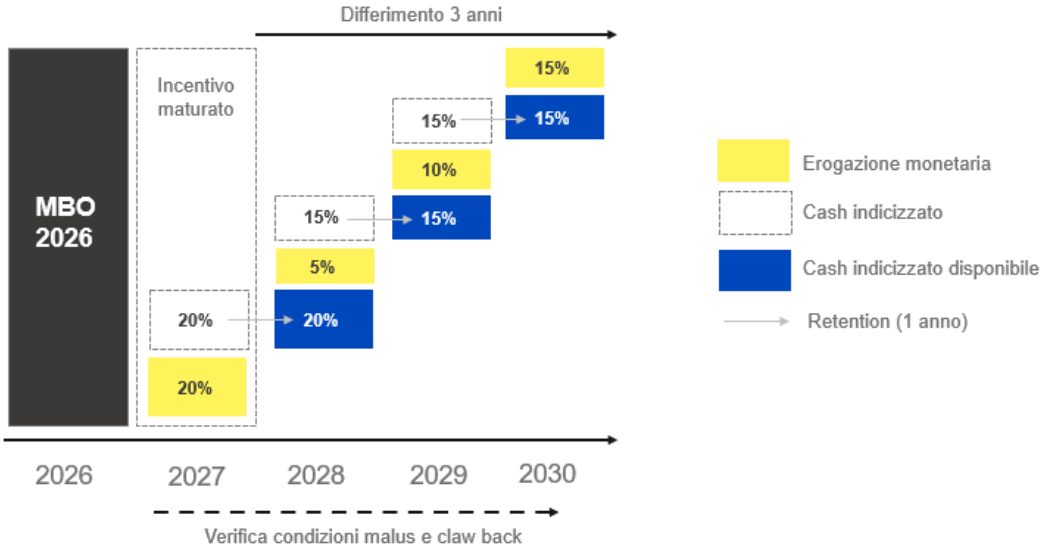
L’attribuzione delle quote soggette a differimento è vincolata al raggiungimento delle condizioni di malus, definite anno per anno e descritte nel paragrafo 3.6.2.

Nello specifico, per il Personale Rilevante l’orizzonte temporale di differimento è articolato come segue:

[19] Medesimo obiettivo assegnato all’Amministratore Delegato.



Qualora il Personale Rilevante sia, nel contempo, beneficiario di un Piano di incentivazione di lungo termine con *vesting* in corso, sempre nel caso in cui la remunerazione variabile assegnata complessiva risulti al di sopra della soglia di materialità (pari a euro 50.000,00), lo schema di differimento viene allineato ai criteri più stringenti coerenti con quelli definiti per l'Amministratore Delegato e diventa il seguente:



L'erogazione della parte differita della retribuzione variabile avverrà ogni anno, a condizione che le condizioni di malus dell'anno di riferimento siano raggiunte.

4.7 Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo

La remunerazione delle risorse afferenti alle Funzioni Aziendali di Controllo tiene conto delle previsioni normative, è prevalentemente fissa, di livello adeguato alle significative responsabilità

e all'impegno connesso con il ruolo svolto, coerente con il conseguimento degli obiettivi legati alle proprie funzioni e indipendente dai risultati conseguiti dalle aree aziendali soggette al loro controllo.

In linea con le politiche della Società, al Personale più rilevante delle funzioni di controllo vengono riconosciuti:

- compensi fissi di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto;
- remunerazioni variabili che incidono sulla remunerazione complessiva in misura inferiore rispetto alla regola generale prevista per il Personale più rilevante, con un limite massimo pari al 33% della remunerazione fissa; la remunerazione variabile è comunque soggetta a requisiti di sostenibilità aziendale e, dunque, soggetta al verificarsi delle condizioni di accesso (gate);
- meccanismi d'incentivazione coerenti con i compiti assegnati (legati alla relativa funzione), attribuendo obiettivi qualitativi oltre che indipendenti dai risultati conseguiti dai settori della Società soggetti al proprio controllo;
- *Bonus Pool* dedicato e definito con logica "bottom-up" in funzione dei target bonus individuali, non soggetto a correzioni correlati ai risultati reddituali o a indicatori finanziari di *risk adjustment*.

Il costante supporto nello sviluppo di una forte e sostenibile cultura della conformità e gestione del rischio e il raggiungimento degli obiettivi progettuali nelle materie di competenza sono i principali obiettivi assegnati al Personale appartenente alle Funzioni di Controllo nell'ambito del sistema di MBO. Per quest'ultimo, pertanto, la componente variabile della remunerazione è parametrata ad indicatori prevalentemente qualitativi ed è indipendente dai risultati conseguiti dai settori soggetti al proprio controllo.

4.8 Remunerazione del restante Personale di BancoPosta Fondi S.p.A. SGR

La remunerazione del restante Personale della SGR viene definita in coerenza con i riferimenti di mercato e con le cornici e le Linee guida delineate nell'ambito del Gruppo Poste Italiane. Tale remunerazione è composta da:

- la **retribuzione fissa** – coerentemente con le politiche della Società – che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità del Personale, rispecchiando l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati della Società. La verifica dei livelli di adeguatezza avviene sulla base di valutazioni relative al mercato di riferimento;
- la **retribuzione variabile** – coerentemente con le politiche di Gruppo – che è direttamente collegata alle *performance* aziendali nonché a quelle individuali del Personale, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell'attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi). Possono essere previsti i seguenti strumenti:
    - *Sistema d'incentivazione di breve termine (MBO):* è definito in linea con alcune delle caratteristiche del sistema per il Personale più rilevante sopra descritto contemplando le medesime condizioni di attivazione (gate) e soggetto ai meccanismi di aggiustamento ex post, nonché legato al raggiungimento di adeguati livelli di *performance* aziendale ed individuale su base annuale. La popolazione destinataria risulta composta da un ristretto numero di Responsabili di posizioni organizzative e

Referenti di attività non inclusi nel Personale più rilevante.

- *Sistema Incentivante Area Investimenti*: relativo al personale appartenente alle Funzioni Investments, Gestione Finanziaria, Centro Studi di Gruppo e Investment Strategy e Gestori Delegati e che non è compreso nel perimetro del Personale più rilevante e/o incluso tra i beneficiari del Sistema d'incentivazione di breve termine (MBO), volto ad allineare la gestione degli OICVM e delle gestioni patrimoniali con gli interessi di lungo termine dei clienti, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia; è subordinato alla verifica delle condizioni descritte nel paragrafo 4.8.1.
- *Piano di Incentivazione di lungo termine ILT 2026-2028* (secondo le modalità già descritte nel paragrafo 3.6.3), correlato ai risultati di lungo termine della SGR considerati chiave per il conseguimento degli obiettivi del piano strategico che integra i Piani 2024-2026 e 2025-2027.
- *Sistema di incentivazione variabile a medio termine* definito per i "professional"; si tratta di figure non manageriali che, con le proprie competenze specialistiche, supportano l'efficace implementazione del Piano Strategico. Il sistema prevede obiettivi su un orizzonte temporale biennale collegati a *performance* sia economico-finanziarie sia ESG sottoposto in ogni caso al soddisfacimento di condizioni di malus.
- *Eventuali interventi incentivanti mirati:* possono essere definiti all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il budget e con le prassi di mercato per specifici segmenti professionali, al fine di incentivare l'execution del Piano Strategico, riconoscere il conseguimento di risultati straordinari e attrarre e mantenere le professionalità chiave per il conseguimento degli obiettivi di Piano; sono subordinati alla verifica delle condizioni descritte nel paragrafo 3.6.2.
- *Gratifiche una tantum:* sono definite all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il budget e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i benchmark retributivi di mercato. Sono finalizzate a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati.
- *Bonus d'ingresso,* consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo Personale (per il primo anno); non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona; possono essere sottoposto a differimento.
- *Premio di risultato:* il CCNL demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio aziendale. Il premio aziendale è riconosciuto al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di produttività.

Di seguito viene descritto in dettaglio il sistema incentivante relativo all'Area Investimenti.

4.8.1 Focus sul sistema incentivante Area Investimenti

Il personale appartenente alle Funzioni Investments, Gestione Finanziaria, Alternative Investments, Centro Studi di Gruppo e Investment Strategy e Gestori Delegati non ricompreso nel perimetro del Personale più rilevante e/o incluso tra i beneficiari del Sistema d'incentivazione manageriale di breve termine (MBO) è destinatario di un sistema incentivante volto a riconoscere il contributo apportato, nel breve e nel medio termine, alle *performance* di gestione e, quindi, alla redditività complessiva della SGR.

Il sistema di incentivazione è ispirato a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile della retribuzione e della coerenza con i limiti previsti nell'ambito del profilo di rischio. Le condizioni minime di accesso sono comuni al Sistema MBO 2026 e descritte nel paragrafo 3.6.2.

Il mancato raggiungimento di almeno un parametro previsto nella soglia di accesso comporta la non attivazione del sistema e la conseguente mancata erogazione del bonus.

Tale sistema, finalizzato a ricompensare le migliori skills e competenze, anche in considerazione del rischio *retention*/attrazione del mercato di riferimento, correla il premio alle *performance* generate dagli OICVM corretta per il rischio, al grado di raggiungimento degli obiettivi di investimento delle gestioni patrimoniali corretti per il rischio.

Ciascun beneficiario riceve una scheda obiettivi comprensiva di obiettivi di *performance* gestionale degli OICVM corretti per il rischio, del livello di raggiungimento degli obiettivi di investimento delle gestioni patrimoniali, opportunamente ponderati per rilevare il contributo individuale di gestione. Accanto alle *performance* quantitative economico-finanziarie vengono misurati anche obiettivi ESG e aspetti qualitativi, correlati alla execution delle iniziative progettuali assegnate.

Sono previsti livelli massimi di *performance* oltre i quali il premio rimane costante ed un livello di soglia al di sotto del quale il singolo obiettivo di *performance* risulta non raggiunto e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

La componente variabile viene riconosciuta, interamente in *cash*, al conseguimento degli obiettivi assegnati e verificato il superamento delle condizioni di accesso sopra descritte, tenuto conto della sostenibilità dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile.

L'attribuzione della stessa è condizionata alla conformità ai regolamenti interni ed esterni, alla mancanza di rilievi da parte della Funzione Risk Management di BancoPosta e alla sostenibilità dell'ammontare complessivo di remunerazione variabile ed è soggetta ai meccanismi di *claw-back* conformemente alle previsioni disciplinate nel paragrafo 3.8.

Le risorse economiche destinate al pagamento degli incentivi annuali del Sistema di Incentivazione Area Investimenti sono correlate al *Bonus Pool* come descritto nel paragrafo 3.6.1.

4.9 Recepimento degli Orientamenti ESMA35-43-3565 del 03/04/2023 relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II

Negli Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II pubblicati nel 2023, ai quali si fa riferimento per gli aspetti eventualmente applicabili alla SGR[20],

[20] Gli Orientamenti ESMA in argomento sono applicabili da fine anno 2023. A tal proposito, si rappresenta come il Provvedimento della Banca d'Italia del 5/12/2019 e successive modifiche e integrazioni chiarisca, all'Allegato 2, paragrafo 8, che la disciplina relativa ai requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui al Provvedimento stesso «*si applica a tutto il personale del gestore, anche quando addetto alla prestazione di servizi e attività di investimento. Resta fermo il rispetto delle regole eventualmente applicabili in relazione alla prestazione di servizi accessori ai sensi degli articoli 6(3) della UCITS e 6(4) della AIFMD, ivi comprese quelle recate dalla direttiva 2014/65/UE (c.d. MiFID II) e dalle Guidelines on remuneration policies and practices under MiFID.*». Gli Orientamenti in argomento si applicano, laddove non sovrapponibili a quanto già previsto dagli Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della Direttiva UCITS, tenuto conto dello specifico contesto di business e organizzativo della SGR, in cui i servizi di investimento vengono prestati limitatamente al servizio di gestione di portafogli e al servizio di consulenza in materia di investimenti nei confronti di clienti professionali di diritto

l'ESMA mira a promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, nonché dei requisiti in materia di conflitti di interesse e di norme di comportamento della MiFID nel settore della retribuzione, così come negli approcci di vigilanza relativi a tali requisiti, ponendo l'accento su diverse questioni importanti e avvalorando in tal modo le norme esistenti.

Tra le finalità dichiarate da ESMA si segnala l'esigenza di rafforzare i presidi volti ad evitare l'insorgere di conflitti tra gli interessi dei clienti destinatari dell'offerta di prodotti di investimento e quelli dei soggetti rilevanti, in termini di retribuzione di quest'ultimi.

Nell'ambito del Gruppo Poste Italiane, il perimetro soggettivo di applicazione dei suddetti Orientamenti è il seguente:

- Responsabile Mercato Privati (MP);
- Responsabile MP/Commerciale e suoi diretti riporti;
- Responsabili MP/Macro Area MP (MAMP);
- Responsabili MP/MAMP Commerciali;
- Responsabili di Filiale.

Per tale popolazione, in via prudenziale e in linea con le best practice di mercato, la remunerazione variabile di breve termine prevede obiettivi in grado di incoraggiare i soggetti rilevanti ad agire nel migliore interesse del cliente e che non creino conflitti di interesse o incentivi che possano indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a potenziale discapito di un cliente. Si prevede, inoltre, un meccanismo di pagamento del 30% del bonus maturato in forma monetaria e differito di un anno, oltre ai già previsti meccanismi di correzione ex post quali malus e *claw-back*, sempre con riferimento al sistema di incentivazione a breve termine, si aggiunge la possibilità di ridurre fino ad azzerare le quote non ancora corrisposte o di richiedere la restituzione di quote già corrisposte in caso di "comportamenti fraudolenti o di colpa grave volti a favorire l'interesse personale a discapito degli interessi della clientela".

Resta inteso che la modalità di erogazione sopra rappresentata non sarà applicata qualora il valore della remunerazione variabile di breve termine risulti d'importo inferiore a € 50.000 lordi.

4.10 Pagamenti per la conclusione del rapporto

Nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Società è prevista la possibilità di stipulare clausole/accordi che regolino ex-ante gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto in linea con le strategie, i valori e gli interessi della Società.

Tali clausole/accordi prevedono termini economici definiti sulla base delle situazioni individuali e delle motivazioni oggetto della cessazione del rapporto, con particolare riferimento al ruolo organizzativo ricoperto, ai rischi assunti e all'attività prestata.

Tali accordi sono inoltre definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, dei contratti collettivi o individuali e delle prassi di mercato nell'ambito di una reciproca transazione generale

appartenenti al Gruppo Poste Italiane. Il collocamento di OICVM nei confronti di clienti retail avviene per il tramite di un unico collocatore, Poste Italiane ed è regolato da un Accordo di Collocamento.

novativa per cui restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizione di legge e di contratto collettivo.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero di mensilità pari al preavviso previsto contrattualmente più un numero massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto[21], comprensiva della retribuzione annua lorda, della media di quanto percepito a titolo di componente variabile a breve termine nell'ultimo triennio (o nel minor periodo previsto di lavoro prestato) e, di norma, del valore dei benefit assegnati. In caso di risoluzione del rapporto per licenziamento si applica la normativa tempo per tempo vigente e il CCNL di riferimento.

Tutti i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto del Personale più rilevante sono corrisposti secondo le modalità previste per la remunerazione variabile per quanto attiene le modalità di differimento e *retention*, il pagamento in strumenti finanziari e la verifica dei livelli soglia delle condizioni di malus previste per le quote differite dei Sistemi di Incentivazione.

L'importo derivante dall'applicazione dei principi sopra descritti comporta erogazioni correlate alla retribuzione complessiva del soggetto che è proporzionata al ruolo ricoperto e all'ampiezza delle responsabilità assegnate, rispecchiando inoltre l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché le *performance* dimostrate e la qualità complessiva del contributo ai risultati a breve e a lungo termine.

Il compenso da corrispondere legato alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti, in ogni caso, e dei Quadri e Impiegati, qualora superiore a € 50.000, viene sottoposto all'esame del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione. Per quanto concerne i Quadri e gli Impiegati, il compenso da corrispondere in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro è sottoposto all'esame dell'AD entro il limite di € 50.000, in coerenza con il sistema di deleghe vigente.

Nessun importo è erogato laddove si siano verificate le fattispecie previste nel paragrafo sui meccanismi di *claw-back*. In particolare, la SGR può richiedere la restituzione fino all'intero importo erogato entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative.

La Società, inoltre, con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per la SGR, si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

In caso di stipula di eventuali patti di non concorrenza, per la determinazione del corrispettivo viene preso a riferimento un limite massimo pari ad un'annualità della retribuzione annua lorda per ciascun anno di durata del patto; i patti, di norma, durano un anno.

---

[21] Si procede a una esemplificazione al solo fine di soddisfare la previsione introdotta dal Regolamento. Il Regolamento richiede l'indicazione di un limite massimo della *severance* anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa oltre che in valore assoluto. Nel caso di specie, la SGR applica la regola del rapporto massimo di 2:1 tra la remunerazione variabile e fissa. Nel caso, meramente ipotetico, che un soggetto nei tre anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro abbia percepito sempre la retribuzione variabile a breve termine nella misura pari al 200% della sua retribuzione fissa e che allo stesso soggetto si dovessero applicare tutte le previsioni della presente politica in materia di *severance* nella misura massima liquidabile, lo stesso potrebbe ricevere, al netto delle spettanze contrattuali, un massimo teorico di 6 annualità di componente fissa. L'ammontare in valore assoluto, in caso di definizione del livello massimo di *severance*, è ricompreso nell'ambito del limite massimo definito a livello Gruppo.

I principi sopra definiti si possono applicare all'atto della risoluzione del rapporto anche nel caso in cui non siano state definite specifiche pattuizioni ex-ante.

4.11 Informativa

L'informativa in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dalla SGR è riportata all'interno della relazione di gestione degli OICVM e dei FIA, coerentemente con quanto previsto dalla normativa di settore.

La documentazione d'offerta degli OICVM prevede informazioni sintetiche sulle Politiche di remunerazione e incentivazione della SGR. Le Politiche e i relativi aggiornamenti sono altresì pubblicati sul sito internet della SGR.

L'informativa al Personale sarà resa coerentemente con quanto previsto dalla normativa in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione.