

Green Stone SICAF S.p.A.

**Sintesi della Policy di remunerazione e
incentivazione**

Anno 2023

1. Introduzione

Il presente documento ha l'obiettivo di fornire una descrizione, in forma sintetica, della Politica di remunerazione e incentivazione (la "**Policy**") di Green Stone SICAF S.p.A. (di seguito, la "**SICAF**" o la "**Società**"), in conformità alle disposizioni normative applicabili.

2. Scopo

La Società adotta politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi e che non incoraggiano un'assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio o i documenti costitutivi della SICAF.

L'obiettivo è adottare sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo della SICAF stessa, gli interessi dei Comparti Gestiti e degli investitori, prevedendo misure intese ad evitare (o comunque a gestire) eventuali conflitti d'interesse.

La Policy è altresì finalizzata a ottenere un allineamento dei rischi lungo un periodo di tempo appropriato al ciclo di vita dei Comparti Gestiti, tenendo conto dei risultati economici e della situazione patrimoniale e finanziaria della Società e dei Comparti Gestiti in modo da delineare un'architettura retributiva adeguata e coerente con una *performance* sostenibile.

In applicazione del "principio di proporzionalità", la Policy tiene conto delle caratteristiche, delle dimensioni e dell'organizzazione interna della SICAF, nonché della natura, portata e complessità delle attività svolte dalla stessa.

3. Principi

Nella definizione delle proprie politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, la Società si ispira ai seguenti principi:

- equità e coerenza: la Remunerazione è proporzionata al ruolo ricoperto, alle responsabilità delegate e alle competenze e capacità dimostrate dal Personale; la Policy garantisce la coerenza dei valori retributivi di posizioni analoghe, anche in considerazione dell'area geografica di appartenenza e di altri fattori che possono influenzare il livello retributivo;
- allineamento alla strategia aziendale: la Policy garantisce l'allineamento delle *performance* delle risorse in grado di influire sul profilo di rischio con gli obiettivi della SICAF e dei Comparti Gestiti (ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile);
- competitività: le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione devono essere in grado di attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave per la creazione di valore della Società nel tempo;
- valorizzazione di merito e performance: le politiche e prassi di remunerazione e

- incentivazione devono tener conto dei risultati ottenuti e dei comportamenti posti in essere per il loro raggiungimento, coerentemente con la normativa e il profilo di rischio definito;
- governance chiara e conformità al contesto regolamentare: la Policy mira a fornire indicazioni chiare e trasparenti e risulta coerente e conforme con il quadro regolamentare di riferimento;
 - neutralità rispetto al genere: la Policy è neutrale rispetto al genere del Personale e deve conseguire la completa parità tra il Personale. A parità di attività svolta, il Personale deve avere un pari livello di Remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento;
 - integrazione dei rischi di sostenibilità: la Policy garantisce la coerenza delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla Società con l'integrazione dei rischi di sostenibilità in conformità con l'articolo 5 della SFDR.

4. Principio di proporzionalità

In linea con gli indici di proporzionalità individuati dalle linee guida ESMA nonché con le previsioni del “Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del Testo Unico della Finanza”, come successivamente modificato (di seguito, il “**Regolamento Banca d'Italia**”), la SICAF ha condotto un processo di autovalutazione, tenendo conto della propria dimensione, della organizzazione interna, della natura, la portata e la complessità delle attività, del numero e della dimensione dei Comparti Gestiti.

All'esito di tale valutazione si è ritenuto che la Società non è un “gestore significativo” ai sensi dell'art. 31 del Regolamento Banca d'Italia. Conseguentemente, la SICAF ha ritenuto di avvalersi della facoltà di derogare ad alcune disposizioni del Regolamento Banca d'Italia.

5. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

La neutralità di genere per la SICAF è intesa sia come assenza di ostacoli che impediscano al genere meno rappresentato di assumere ruoli di responsabilità sia come politica di inclusione di tutte le forme di diversità.

Nell'individuazione di strutture retributive rapportate a livelli connessi alle mansioni e alla professionalità è esclusa qualsiasi discriminazione – anche di genere – attraverso una chiara e corretta identificazione delle condizioni di determinazione, maturazione ed erogazione della remunerazione.

6. Governance: ruoli e responsabilità

I principali soggetti/organi coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e

verifica del sistema di remunerazione e incentivazione della SICAF sono:

➤ *l'Assemblea dei soci*

alla quale spetta l'approvazione:

- delle politiche di remunerazione e incentivazione a favore del Personale nonché degli eventuali piani basati su strumenti finanziari (es. *stock-option*);
- dei criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della Remunerazione Fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;

➤ *il Consiglio di Amministrazione*

che definisce e rivede con cadenza annuale la Policy e ne assicura la coerenza con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi (anche di sostenibilità), strategie, obiettivi di lungo periodo (anche di finanza sostenibile), assetto di governo societario e dei controlli interni. Il Consiglio di Amministrazione definisce gli obiettivi strategici complessivi e ne valuta il raggiungimento con il supporto delle funzioni competenti.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, con il contributo del/dei Consigliere/i indipendente/i, assolve i compiti che ai sensi del Regolamento Banca d'Italia sono attribuiti al comitato remunerazioni.

➤ *il Collegio Sindacale*

che

- esprime il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- vigila (i) sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione e incentivazione del Personale delle Funzioni di Controllo, (ii) sulle politiche di remunerazione e di incentivazione del Personale in stretta collaborazione con le Funzioni di Controllo, ciascuna per quanto di rispettiva competenza, (iii) sulla correttezza delle proposte di eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della Remunerazione.

➤ *l'Amministratore Delegato*

il quale assume le decisioni sul Personale nell'ambito delle deleghe assegnate, sulla base delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.

➤ gli Amministratori indipendenti

che forniscono il proprio contributo al Consiglio di Amministrazione nell'assolvimento dei compiti ed esprimono il proprio parere su eventuali deroghe ai limiti individuati dalla SICAF (i) per ciascun *cluster* del Personale Dipendente (ivi incluso il PPR), nel rispetto di quanto stabilito dalla Policy in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della Remunerazione; (ii) per l'Amministratore Delegato.

➤ le Funzioni di Controllo

che collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla SICAF nonché verificarne il corretto funzionamento.

7. Destinatari della Policy e identificazione del Personale Più Rilevante

Il Personale destinatario delle previsioni contenute nella Policy è stato suddiviso nelle seguenti categorie:

- Personale Più Rilevante;
- Personale Dipendente (diverso dal Personale Più Rilevante);
- Collaboratori (non facenti parte del Personale Più Rilevante).

In conformità alle disposizioni del Regolamento Banca d'Italia, la SICAF ha condotto e rivede annualmente un processo di *assessment* volto a identificare i soggetti e le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SICAF ovvero dei Comparti Gestiti.

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante è effettuato con cadenza annuale in occasione dell'aggiornamento della Policy, nonché ad evento, in caso di variazioni rilevanti che intervengano in corso d'anno (quali, ad esempio, modifiche alla struttura organizzativa, variazioni di ruolo e/o inquadramento, variazioni del pacchetto retributivo, *turnover* del personale).

8. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione: principi generali

Le politiche di remunerazione ed incentivazione della SICAF sono definite in coerenza con una sana, prudente ed efficiente gestione del rischio e devono essere altresì coerenti con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della Società e dei Comparti Gestiti.

La Remunerazione Fissa del Personale è di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso al ruolo, tenuto conto delle responsabilità delegate, dell'esperienza del titolare e delle competenze richieste, oltre alla qualità del contributo richiesto in relazione al raggiungimento degli

obiettivi di *business* della SICAF.

La Remunerazione Variabile, ove presente, è distinta dalla Remunerazione Fissa e tiene conto dei rischi generati per la SICAF e ciascun Comparto, dei risultati conseguiti nel complesso e con riferimento a ciascun Comparto, e, ove possibile, dei risultati individuali; i criteri finanziari e non finanziari usati per misurare i rischi e la *performance* sono inoltre il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dipendente.

Il rapporto tra la componente fissa e variabile della Remunerazione è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle diverse categorie di Personale. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

Non rientra nelle attuali politiche di remunerazione della SICAF l'istituto contrattuale denominato *golden parachute* e i benefici pensionistici discrezionali.

Il sistema di remunerazione e incentivazione delineato nella presente Policy non incoraggia un'eccessiva assunzione del Rischio di Sostenibilità, contribuendo, in tal modo, a promuovere una gestione sana ed efficace di tale rischio. Al riguardo, la Società, coadiuvata dalla funzione di *Risk Management*, valuta la coerenza di ciascuna Remunerazione rispetto ai Rischi di Sostenibilità a cui è esposta la Società.

9. Remunerazione Fissa e Variabile

La Remunerazione del Personale Dipendente, ai sensi del Regolamento Banca d'Italia, prevede una componente fissa (la "**Retribuzione Annuale Lorda**" o "**RAL**"), che tiene conto della retribuzione minima stabilita nel CCNL applicato dalla Società per ciascun livello di inquadramento, e una componente variabile, collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità e effettività dei risultati.

Ai fini dell'attribuzione della Remunerazione Variabile, la SICAF può utilizzare i seguenti strumenti retributivi:

- i *bonus* annuali da sistema incentivante attribuiti nel rispetto del *Bonus Pool* (determinato con le modalità descritte nella Policy) e dell'esito della valutazione relativa al conseguimento degli obiettivi individuali (c.d. *Management By Objectives*, "MBO") condotta annualmente secondo la metodologia prevista nella Policy;
- le erogazioni *una tantum*, le quali sono collegate al particolare impegno dimostrato nello svolgimento della prestazione lavorativa e non possono compensare il mancato conseguimento dei risultati nell'ambito del piano di incentivazione;
- i *retention bonus*, ossia riconoscimenti differiti, anche non collegati ad obiettivi specifici di

performance, vincolati alla permanenza in azienda per più anni e, con decorrenza dalla data di erogazione, per un periodo non inferiore a 36 mesi;

- i *carried interest*, definiti ai sensi dello Statuto;
- gli assegni *ad personam*, patti di non concorrenza, patti di preavviso;
- gli incentivi all'ingresso (c.d. *entry bonus*), utilizzati qualora se ne ravvisi l'esigenza in fase di assunzione di una nuova risorsa.

L'attribuzione di *bonus* è subordinata all'avveramento di condizioni predeterminate (c.d. *entry gate*), il cui raggiungimento costituisce pre-condizione necessaria per l'erogazione della Remunerazione Variabile (*ex-ante*, ai fini dell'attribuzione del *bonus* nonché dell'erogazione della componente *up-front*, ed *ex-post*, ai fini dell'erogazione della componente differita, ove il *bonus* attribuito superi la Soglia di Materialità indicata nella Policy).

La verifica in merito all'avveramento delle condizioni (dettagliatamente descritte nella Policy) cui è subordinata l'attribuzione del *bonus* e la determinazione dell'importo complessivo di *bonus* attribuibile (c.d. *Bonus Pool*), è di competenza del Consiglio di Amministrazione. Il mancato raggiungimento delle suddette condizioni non consente l'attivazione del sistema di incentivazione.

L'apertura dell'*entry gate* comporta l'attivazione del sistema di incentivazione per il Personale della SICAF e la possibilità di attribuire, in tutto o in parte, il *Bonus Pool*.

Sono previsti limiti all'incidenza della componente variabile della Remunerazione rispetto a quella fissa, in modo distinto per ciascun *cluster* di Personale Dipendente (ivi incluso il PPR) individuato nella Policy.

Inoltre, la Policy prevede un limite massimo di incidenza della componente variabile della Remunerazione rispetto a quella fissa fissato in misura pari al 200% della RAL di ciascun interessato ("**CAP Individuale**"), ad eccezione dell'Amministratore Delegato e del Personale appartenente alle Funzioni di Controllo e alla Funzione di Valutazione dei beni, i cui CAP Individuali sono indicati nella Policy.

L'attribuzione del *bonus* è subordinata inoltre alle seguenti condizioni:

- a) essere alle dipendenze della SICAF almeno dal primo settembre dell'esercizio di riferimento, fermo restando che, in caso l'interessato non sia alle dipendenze della SICAF dal 1° gennaio dell'esercizio di riferimento, il *bonus* sarà attribuito in proporzione alla durata del servizio;
- b) alla circostanza di non aver rassegnato le dimissioni.

Eventuali eccezioni sono valutate dall'Amministratore Delegato con riferimento ai membri del PPR e al restante personale. Il Consiglio di Amministrazione è chiamato a valutare le eventuali eccezioni con riferimento all'Amministratore Delegato, ai Responsabili delle Funzioni di Controllo e alla

Funzione di Valutazione dei beni.

10. Bonus pool

La Policy disciplina il procedimento per la determinazione del *Bonus Pool* teorico e del *Bonus Pool* effettivo (o a consuntivo) che viene calcolato solo subordinatamente all'apertura dell'*entry gate*.

Una volta determinato il *Bonus Pool* effettivo da parte del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, sentiti i responsabili delle varie direzioni aziendali, determina l'attribuzione dei *bonus* individuali, tenendo conto della valutazione attribuita al singolo membro del Personale in relazione al conseguimento degli obiettivi assegnati (in conformità con l'MBO).

La proposta di attribuzione dei *bonus* individuali viene sottoposta all'esame del Consiglio di Amministrazione per le delibere inerenti e conseguenti.

I *bonus* individuali si riducono in misura proporzionale rispetto all'ammontare complessivo del *Bonus Pool* effettivo ove la somma dei *bonus* individuali sia maggiore rispetto al *Bonus Pool* effettivo.

Nel caso in cui il *Bonus Pool* effettivo sia maggiore dell'importo complessivo dei *bonus* individuali attribuiti, il Consiglio di Amministrazione, in casi eccezionali, ha la facoltà di attribuire altre forme di remunerazione variabile, anche derogando ai limiti di incidenza del *bonus* per ciascun *cluster*.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre valutare la riduzione, fino all'azzeramento, della Remunerazione Variabile in caso di accertamento, da parte delle Funzioni di Controllo, degli organi aziendali di controllo e/o delle Autorità di vigilanza, di violazioni alla normativa interna ed esterna.

11. Allineamento al rischio ex-post del PPR

La Policy prevede inoltre che l'erogazione della Remunerazione Variabile per il Personale Più Rilevante possa avvenire in più *tranche*: la prima corrisposta *up-front* e le altre in via differita. Il periodo di differimento e la percentuale di Remunerazione da differire sono definiti in applicazione dei criteri di proporzionalità e tenendo conto del rapporto tra componente variabile e fissa della Remunerazione e del valore assoluto della componente variabile.

In particolare, la Policy stabilisce che al superamento della Soglia di Materialità - determinata in valore assoluto e pari ad euro 15.000 - il 30% della componente della Remunerazione Variabile riconosciuta è differita su un periodo di tre anni. La Remunerazione Variabile pagabile secondo meccanismi di differimento è attribuita *pro rata*, con pagamenti a frequenza annuale a condizione che il soggetto interessato permanga nella carica o nell'organico della Società al termine di ciascun periodo di differimento.

La componente differita viene erogata a valle dell'approvazione del bilancio dell'anno successivo a quello di riferimento della Remunerazione Variabile, sempre che non si siano applicati meccanismi

di *malus* riportati nella Policy anche per l'anno del differimento e non siano intervenuti elementi di non conformità alla normativa interna e/o esterna rilevati nel periodo di differimento a seguito di evidenze da parte degli organi e/o Funzioni di Controllo e/o dalle Autorità di vigilanza.

I meccanismi di correzione del rischio ex-post (*Malus* e *Clawback*) operano, a seconda della clausola, durante il periodo di differimento (*Malus*), ossia durante il periodo di maturazione e prima dell'effettiva corresponsione del medesimo compenso o successivamente alla data di corresponsione del compenso (*Claw-back*).

Tali meccanismi di correzione prevedono la riduzione della quota differita, fino al suo azzeramento, in proporzione alla gravità dell'evento, valutata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, che ha generato il meccanismo di *malus* a livello sia di Società (*Gates*) sia individuale (condizioni abilitanti) per l'attribuzione della Remunerazione Variabile o la restituzione alla Società di tutta o parte della Remunerazione Variabile già percepita.

12. Politiche in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro e trattamenti pensionistici

Con riferimento alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione della carica, non sono previsti in linea di principio compensi particolari quali indennità, compensi straordinari o benefici in caso di dimissioni, licenziamento o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, aggiuntivi all'indennità sostitutiva del preavviso e all'indennità supplementare, ovvero, per quanto concerne i consiglieri, in caso di revoca, dimissioni o scadenza della carica (c.d. *golden parachute*) né benefici pensionistici discrezionali.

13. Speciali Gratifiche

Al ricorrere di circostanze eccezionali legate ad operazioni di carattere straordinario è possibile attribuire speciali gratifiche all'Amministratore Delegato e al restante PPR, ad esclusione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo. Le eventuali Speciali Gratifiche, il cui ammontare ed eventuale attribuzione sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, possono essere riconosciute nel rispetto dei CAP individuali e nei limiti dei margini disponibili sui costi generali ancora imputabili a ciascun Comparto.

14. Informativa

La Policy disciplina le modalità e il grado di informativa da rendere all'Assemblea, agli investitori e al Personale in merito alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla Società.