

**CASTELLO SGR S.p.A.**

**- SINTESI DELLA POLICY SULLA REMUNERAZIONE -**

## 1. Premessa

Il presente documento illustra la sintesi della Policy sulla Remunerazione (di seguito semplicemente “Policy”), approvata dal Consiglio di Amministrazione il 15 luglio 2020 e dall’Assemblea dei Soci il 28 luglio 2020, che riassume i processi decisionali e le modalità mediante le quali garantire la connessione tra i risultati conseguiti e la remunerazione predisposta.

La Policy è adottata nel rispetto delle normative di settore applicabili alla SGR, ossia il D.Lgs. n. 44 del 4 marzo 2014 (il "Decreto") - che, modificando il D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il "TUF"), recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva 2011/61/UE dell'8 giugno 2011 (la "Direttiva" o "AIFMD") sui gestori di fondi di investimento alternativi (*i.e.* fondi diversi dai fondi armonizzati ai sensi della Direttiva 2009/65/CE, meglio conosciuta come Direttiva UCITS) – e, specificamente in tema di remunerazione, l’art. 13 e l’Allegato II della Direttiva, nonché gli orientamenti ESMA per sane politiche remunerative a norma della Direttiva del 3 luglio 2013 (le "Linee Guida ESMA"), improntati alla Direttiva come modificati dai successivi orientamenti ESMA del 14 ottobre 2016.

Secondo la Direttiva *“la politica remunerativa riflette e promuove una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia un’assunzione di rischi che non sia congrua con i profili di rischio, i regolamenti o i documenti costitutivi dei FIA che gestiscono”*.

La Policy rappresenta una leva essenziale per promuovere i valori che sostengono la mission del gestore, assicurando, allo stesso tempo, competitività e performance sostenibili nel lungo periodo in coerenza con un’adeguata gestione dei rischi.

Essa tiene conto, nell’ottica di consentire un opportuno equilibrio competitivo, delle prassi di mercato del settore nel quale si focalizza l’attività del gestore, con l’obiettivo di contribuire ad attrarre, motivare e trattenere i migliori talenti dei quali il gestore necessita per la sostenibilità del business nel lungo termine, con particolare riguardo a coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale.

La SGR si impegna, ai sensi del Regolamento UE 2019/2088, ad adottare obiettivi specifici di carattere ESG coerenti con il proprio modello di business e integrati nella propria strategia aziendale, promuovendo una gestione sana ed efficace del rischio di sostenibilità, attraverso un sistema di remunerazione che non incoraggi un'eccessiva assunzione di rischi in relazione ai rischi ESG.

## 2. Governance

Il Consiglio di Amministrazione (nel seguito, il “CdA”) adotta la Policy, la riesamina con periodicità almeno annuale ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura che la Policy sia adeguatamente documentata e accessibile all’interno della struttura aziendale, assolvendo questi obblighi con il contributo dei consiglieri non esecutivi, che hanno competenze in materia di gestione del rischio e di remunerazione.

Il CdA definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale più rilevante e assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive del gestore in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

L’Assemblea ordinaria della SGR, invece, approva: i) le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; ii) eventuali piani basati su strumenti finanziari; iii) i 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 dalla 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 Comitato per la Remunerazione (nel seguito, il “Comitato”) esprime un giudizio competente e indipendente sulle politiche e prassi remunerative e sugli incentivi previsti per la gestione del rischio del gestore e dei FIA.

Il Comitato, fra le altre attività:

- esprime proposte in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dal CdA e fornisce consultazioni in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al CdA per le relative decisioni e collabora con gli altri comitati interni allo stesso;

- si esprime 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;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite e sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e dei fondi che gestisce e degli investitori di tali fondi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea;
- presenta proposte o esprime pareri al CdA sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal CdA verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Le funzioni aziendali di controllo di II (Funzione di Compliance e Risk Management) e di III (Internal Audit) livello collaborano con l'Alta Direzione, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza della Policy alle disposizioni regolamentari ed il corretto funzionamento della Policy stessa. 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 evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi 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. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Per lo svolgimento di tale verifica la SGR può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

### **3. Personale più rilevante**

Il cd. “personale più rilevante” – individuato dalle disposizioni normative nelle “categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del GEFIA o del FIA” – è oggetto di previsioni specifiche e più stringenti.

Con riferimento al solo personale più rilevante della SGR trovano applicazione le norme in materia di componente non monetaria della remunerazione variabile, i criteri di differimento temporale della remunerazione variabile, nonché le disposizioni in materia di benefici pensionistici discrezionali e *golden parachute*.

### **4. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione**

Coerentemente con i requisiti previsti dal Regolamento (UE) 2019/2088 la SGR tiene conto dei rischi di sostenibilità nell'ambito del sistema di remunerazione; in tale contesto, i criteri per la determinazione della quota variabile sono declinati direttamente a partire dal processo di investimento il quale prevede specifici meccanismi per la mitigazione dei rischi di sostenibilità. In particolare, la Società ha scelto di dotarsi di una Policy ESG che definisce precise linee guida d'investimento sulla base di precise regole interne a rafforzamento della mitigazione dei rischi di sostenibilità.

### **5. Informativa**

La Relazione annuale di gestione dei FIA riporta la remunerazione totale, suddivisa in componente fissa e variabile, corrisposta dal gestore al personale, il numero dei beneficiari e l'importo aggregato delle remunerazioni suddiviso per le categorie di personale più rilevante.

Il personale ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori, ai criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione.

Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il personale, ma il gestore può non fornire al personale informazioni attinenti ad aspetti quantitativi riservati.