



Sintesi delle Politiche di remunerazione e incentivazione

2 aprile 2026

INDICE

1.	Ambito, finalità e principi generali	3
2.	Contesto normativo	5
3.	Il Principio di Proporzionalità	5
4.	Ruoli, Responsabilità e Governance delle Politiche di Remunerazione	5
	4.1 <i>Assemblea dei Soci</i>	6
	4.2 <i>Il Consiglio di Amministrazione</i>	6
	4.3 <i>Il Collegio Sindacale</i>	6
	4.4 <i>Il Comitato Remunerazioni</i>	7
	4.5 <i>Servizio Compliance</i>	7
	4.6 <i>Ufficio Revisione Interna</i>	7
	4.7 <i>Ufficio Risk Management</i>	7
	4.8 <i>Direzione Risorse Umane e Affari Generali</i>	8
	4.9 <i>Direzione Finanziaria, Governo e Affari Societari</i>	8
5.	L'individuazione dei “Material Risk Taker” di Gruppo	8
6.	L'individuazione del “personale più rilevante” della Società.....	8
7.	La struttura delle remunerazioni	9
	7.1 <i>La componente fissa</i>	9
	7.2 <i>Il Premio Produttività (VAP)</i>	9
	7.3 <i>La componente variabile</i>	9
8.	Compensi dei componenti degli Organi Societari	10
9.	Condizioni di attivazione, finanziamento e sostenibilità.....	10
10.	Modalità di determinazione del <i>bonus</i>.....	10
11.	Componente variabile dei “Material Risk Taker” di Gruppo.....	11
12.	Componente variabile del “Personale più rilevante” di ARCA Fondi	11
13.	Componente variabile del “Personale delle funzioni di controllo”	12
14.	Componente variabile del “Restante personale”	12
15.	Clausole di <i>malus</i> e <i>claw back</i>	12
16.	Compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro	13
17.	Informativa.....	13

1. Ambito, finalità e principi generali

Le presenti politiche di remunerazione e incentivazione (le "Politiche di Remunerazione") recano la disciplina che ARCA Fondi SGR (di seguito anche "ARCA Fondi" o "la Società") applica alle remunerazioni e alle incentivazioni dei membri dei propri organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo, di tutto il proprio personale e dei propri collaboratori. Le Politiche di Remunerazione sono ispirate ai principi di sostenibilità economica, alle *best practice* di mercato e al rispetto del vigente quadro normativo; principi che già costituivano parte del patrimonio di valori manageriali ed etici di Arca Fondi e che, inoltre, sono fatti propri, in generale, dal Gruppo BPER di cui la Società è entrata a far parte dal 2019.

La remunerazione rappresenta uno dei più importanti fattori per attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa nel medio e lungo termine.

Risulta essenziale valutarne compiutamente entità, struttura e modalità di erogazione ai diversi livelli della struttura aziendale, atteso che la qualità, la motivazione e l'impegno del personale costituiscono uno dei fattori competitivi determinanti per le prospettive di successo dell'azienda nel mercato. In conformità con la disciplina comunitaria e nazionale, nonché con gli orientamenti espressi in ambito internazionale, i principi guida che devono ispirare il sistema di incentivazione e remunerazione sono:

- recepimento e armonizzazione delle regole e dei principi generali adottati da BPER Banca (di seguito anche "la Capogruppo") per la gestione delle politiche retributive;
- identificazione, nell'ambito del proprio personale, dei soggetti rientranti nella definizione di "Material Risk Taker" di Gruppo e del "personale più rilevante" in ambito aziendale;
- valutazione dei risultati economici, patrimoniali e della situazione finanziaria della Società, tenuto anche conto dei parametri patrimoniali e di liquidità del Gruppo;
- ammontare complessivo delle retribuzioni variabili tale da non limitare la capacità della Società di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti e per servire al meglio gli interessi dei clienti.

L'operatività di ARCA Fondi è ispirata ai valori di legalità, integrità, dignità e uguaglianza, qualità, etica degli affari, professionalità e collaborazione indicati nel Codice Etico e condivisi pienamente anche dalle politiche del Gruppo, ivi incluso il principio della neutralità di genere previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo; Arca Fondi attribuisce la massima importanza a tutti coloro che prestano la loro attività professionale, subordinata e non, per la Società.

È infatti principalmente attraverso le proprie risorse umane che ARCA Fondi persegue gli obiettivi aziendali di garantire un servizio di qualità e di creare valore; è quindi interesse primario favorirne le potenzialità e la crescita professionale, nonché garantirne il corretto riconoscimento anche in ottica premiante.

Le Politiche di Remunerazione sono, quindi, una leva essenziale per promuovere i valori che sostengono la *mission* della Società e del Gruppo BPER, assicurando, nel contempo, competitività e una performance coerente con la gestione dei rischi e sostenibile anche nel lungo periodo.

Le Politiche di Remunerazione sono coerenti con i principi adottati dal Gruppo BPER integrati con le prassi di mercato del settore dell'*asset management* e perseguono l'obiettivo di contribuire a:

- attrarre;
- motivare;
- trattenere;

i migliori talenti dei quali la Società necessita per il proprio futuro, con particolare riguardo a coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il presente documento descrive, pertanto, le Politiche di Remunerazione della Società ed espone in particolare:

- le finalità che ARCA Fondi intende perseguire;
- i criteri adottati nella definizione delle Politiche di Remunerazione, con particolare riguardo ai criteri utilizzati per la determinazione della componente variabile della retribuzione;
- l'iter seguito nella elaborazione delle Politiche di Remunerazione.

La Società ha definito le Politiche di Remunerazione nel rispetto del Provvedimento (come di seguito definito) e in applicazione del criterio di proporzionalità, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

Le Politiche di Remunerazione hanno lo scopo di assicurare, in conformità al contesto normativo di riferimento, un'architettura retributiva adeguata e coerente con una performance sostenibile nel breve e lungo termine.

A tal fine i principi ai quali si ispira la Società sono i seguenti:

- equità e coerenza. Le Politiche di Remunerazione sono proporzionate al ruolo ricoperto, alle responsabilità delegate e alle competenze e capacità effettivamente dimostrate dalle risorse. Le Politiche di Remunerazione garantiscono al loro interno la coerenza dei valori retributivi di posizioni analoghe sia tenendo in considerazione l'equità interna che con riferimento al mercato esterno, anche alla luce dell'area geografica di appartenenza ed altri fattori che possono influenzare il livello retributivo;
- allineamento alla strategia aziendale. Le Politiche di Remunerazione garantiscono l'allineamento delle performance delle risorse in grado di influire sul profilo di rischio della Società, con gli obiettivi della SGR e dei fondi gestiti in termini di rischio/rendimento in un'ottica di breve e lungo periodo;
- competitività. Le Politiche di Remunerazione sono in grado di attrarre, motivare e trattenere rispetto alle prassi di mercato le risorse chiave per la creazione di valore della Società nel tempo;
- valorizzazione di merito e performance. Le Politiche di Remunerazione sono collegate ai risultati ottenuti ed ai comportamenti posti in essere per il loro raggiungimento;
- promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminatorio, sostenendo pari opportunità e remunerazione equa senza distinzioni o preferenze basate su età, genere, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale;
- *governance* chiara e *compliance* con il contesto regolamentare. I sistemi di remunerazione e incentivazione sono ispirati secondo una complessiva conformità alle norme; le Politiche di Remunerazione sono coerenti e *compliant* con il quadro regolamentare di riferimento e con i principi in esso definiti.

In linea con la strategia che mira a rafforzare il ruolo della Società all'interno del Gruppo BPER e nel panorama nazionale, i principi delle Politiche di Remunerazione, validi a livello globale, sono declinati nell'organizzazione in conformità con le leggi e le specificità locali.

2. Contesto normativo

Le Politiche di Remunerazione sono state elaborate in conformità con la normativa di riferimento dei gestori contenuta nella Parte 4, Titolo III e nell'allegato 2 del Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 (il "Provvedimento"), in coerenza con la politica di remunerazione della Capogruppo BPER Banca e tenuto conto del contesto regolamentare europeo ed italiano per il settore (Linee guida ESMA e Circolare n. 285 della Banca d'Italia - 25° aggiornamento).

Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR) prevede l'inclusione nelle politiche di remunerazione di elementi relativi all'integrazione dei rischi di sostenibilità. Per rischio di sostenibilità si intende un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, se si verifica, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale.

3. Il Principio di Proporzionalità

Coerentemente con l'indicazione normativa di riferimento (artt. 40 e seguenti del Provvedimento) ARCA Fondi elabora e attua Politiche di Remunerazione coerenti con le proprie caratteristiche, la dimensione propria e quella degli OICR gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle attività svolte.

Sulla base delle valutazioni svolte ARCA Fondi si pone quindi tra i gestori significativi, seppur ad un livello di limitata complessità; i requisiti più stringenti posti dal regolatore con riferimento agli intermediari più complessi vengono quindi declinati in considerazione di tale posizionamento.

4. Ruoli, Responsabilità e Governance delle Politiche di Remunerazione

La Società ha optato per un sistema di governo societario tradizionale fondato su alcuni principi cardine, quali il ruolo centrale attribuito al Consiglio di Amministrazione e l'efficienza del proprio sistema di controllo interno. In quanto società per azioni soggetta alla legge italiana, il sistema di *corporate governance* della Società è fortemente imperniato su tali assunti, tradotti nell'attività svolta dall'Assemblea degli Azionisti, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, con il supporto delle funzioni aziendali, ognuna per il proprio ambito di competenza.

In tale contesto, al fine di assicurare sistemi di remunerazione ed incentivazione coerenti con una sana e prudente gestione aziendale nel rispetto degli interessi di tutti gli *stakeholder*, ARCA Fondi ha individuato ruoli e responsabilità di organi e funzioni aziendali coinvolti nel processo di definizione, gestione e controllo delle Politiche di Remunerazione.

4.1 Assemblea dei Soci

È compito dell'Assemblea stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati e approvare le Politiche di Remunerazione e ogni loro successiva modifica.

L'approvazione delle Politiche di Remunerazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio dei soci in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

A tal fine, all'Assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle Politiche Remunerazione da adottare, con l'intento di descrivere al meglio le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione, i controlli svolti sulle medesime, la struttura dei compensi e la coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modifiche apportate rispetto ai sistemi già approvati, nonché l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

All'Assemblea è inoltre assicurata, con cadenza almeno annuale, un'informativa chiara e completa, con informazioni disaggregate per ruoli e funzioni¹ sulle modalità con cui sono state attuate le Politiche di Remunerazione approvate l'anno precedente (cd. informativa *ex post*) in aggiunta all'esito del riesame annuale dell'applicazione delle Politiche di Remunerazione condotto dalla funzione di Revisione Interna.

4.2 Il Consiglio di Amministrazione

Definisce e rivede con cadenza annuale le Politiche di Remunerazione di ARCA Fondi e ne assicura la coerenza con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, della strategia e degli obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Nell'elaborazione e nel controllo delle Politiche di Remunerazione il Consiglio di Amministrazione si avvale del ruolo consultivo e di proposta del Comitato Remunerazioni.

L'Amministratore Delegato individua gli obiettivi strategici complessivi e ne valuta il raggiungimento con il supporto delle funzioni competenti.

4.3 Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è l'organo avente funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, nonché di controllo sulla gestione; in particolare, esprime il proprio parere in merito alle remunerazioni degli amministratori.

¹ Provvedimento – Allegato 2 - Par. 5.1 – Nota 10: “Amministratori con incarichi esecutivi, amministratori con particolari incarichi, altri amministratori, alti dirigenti, organi con funzioni di controllo, responsabili delle funzioni di controllo interno e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, altri risk takers”

4.4 Il Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni di ARCA Fondi, composto da soli consiglieri indipendenti, può avvalersi del supporto delle competenti funzioni di controllo, nonché di eventuali esperti esterni.

In linea con la normativa di riferimento, il Comitato Remunerazioni supporta il Consiglio di Amministrazione nelle attività concernenti la definizione e gestione delle Politiche di Remunerazione.

4.5 Servizio Compliance

Verifica che le Politiche di Remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché del Codice Etico o di altri standard di condotta applicabili alla Società, al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti anche nella relazione con la clientela. Con le finalità sopra descritte, fornisce un proprio parere con riferimento a:

- il processo definito per l'individuazione del "personale più rilevante" e per lo svolgimento dell'autovalutazione circa la dimensione e la complessità della Società;
- la complessiva conformità alle norme delle Politiche di Remunerazione e del sistema premiante.

4.6 Ufficio Revisione Interna

L'Ufficio Revisione Interna verifica annualmente la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione e l'allineamento alla normativa applicabile.

Le eventuali anomalie riscontrate nel corso dell'attività di verifica 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.

Fornisce annualmente all'Assemblea una relazione contenente gli esiti delle verifiche condotte.

4.7 Ufficio Risk Management

L'Ufficio Risk Management valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi e rappresentando, a tal fine, le risultanze al Comitato Remunerazioni.

4.8 Direzione Risorse Umane e Affari Generali

Coordina il processo di definizione, revisione annuale e gestione delle Politiche di Remunerazione, supportando il Comitato Remunerazione nel coinvolgimento delle singole funzioni aziendali ognuna per le proprie responsabilità.

La Direzione Risorse Umane e Affari Generali presta assistenza, per quanto di competenza, alla Capogruppo BPER Banca nell'ambito del processo di identificazione dei soggetti che assumono rischi rilevanti per il Gruppo.

4.9 Direzione Finanziaria, Governo e Affari Societari

Supervisiona il processo di definizione, revisione annuale e gestione delle Politiche di Remunerazione, avvalendosi della Direzione Risorse Umane e Affari Generali, responsabile del coordinamento dell'intero processo e del coinvolgimento della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo per gli aspetti di propria competenza.

5. L'individuazione dei "Material Risk Taker" di Gruppo

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto, all'interno del Gruppo BPER, applicando il Regolamento delegato 923 del 25 marzo 2021, il Final report EBA del giugno 2020 e le disposizioni di cui alla Circolare Banca d'Italia 285/2013, la direttiva UE 878/209 (CRD V). Obiettivo del processo è individuare, tra tutto il personale delle società del Gruppo BPER, inclusa ARCA Fondi, coloro che si configurano come personale più rilevante per il Gruppo in quanto soggetti che svolgono professionalmente attività con un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo.

L'esito di tale analisi ha individuato, oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione, anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di ARCA Fondi tra i *Material Risk Taker di Gruppo*.

6. L'individuazione del "personale più rilevante" della Società

Fermo quanto precede a livello di Gruppo, ARCA Fondi ha poi identificato il proprio personale più rilevante mediante un'analisi interna compiuta secondo i criteri posti dal Regolatore nel Provvedimento².

I criteri da seguire al fine di valutare se le attività professionali del personale abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società e dei patrimoni gestiti devono:

- basarsi su una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.);
- tener conto dell'organizzazione interna della Società, delle caratteristiche, delle dimensioni, della natura, portata e complessità delle altre attività svolte (es. gestioni di portafogli, gestione di fondi pensione), nonché del numero e della dimensione dei patrimoni gestiti;
- tener conto del processo di individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo.

² Provvedimento – Allegato 2 - Par. 3

Compongono, quindi, il c.d. “personale più rilevante” della Società i seguenti 25 soggetti³:

- i. Soggetti appartenenti all’alta dirigenza e responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali, nonché coloro che riportano direttamente al vertice aziendale;
- ii. Responsabili delle Funzioni di Controllo;
- iii. Soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per la SGR, per i singoli fondi e gestioni patrimoniali;
- iv. Ulteriori dipendenti, inclusi tra il “personale più rilevante” ai sensi dell’articolo 3, n. (v) del Provvedimento.

I risultati delle attività di autovalutazione e di individuazione del personale più rilevante di ARCA Fondi sono oggetto di apposita informativa nei confronti del personale interessato.

7. La struttura delle remunerazioni

In coerenza con le richieste regolamentari, il rapporto tra la remunerazione fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato e valutato anche in relazione alle caratteristiche della Società. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di ridursi anche fino ad azzerarsi in relazione ai risultati raggiunti.

7.1. La componente fissa

La componente fissa della retribuzione è definita in base al ruolo ed è coerente con le responsabilità delegate, tenuto anche conto dell'esperienza del titolare e delle competenze richieste, oltre alla qualità del contributo espresso in relazione al raggiungimento degli obiettivi della Società, al fine di garantire adeguati livelli di equità e coerenza interna.

7.2. Il Premio Produttività (VAP)

Previsto dal Contratto integrativo aziendale (CIA) è finalizzato a riconoscere al personale dipendente, in base al rispettivo inquadramento, l’incremento della produttività aziendale.

7.3. La componente variabile

In linea con la normativa di riferimento, la componente variabile è collegata alle prestazioni fornite dal personale, ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

La remunerazione variabile come previsto dal Codice Etico, non può essere corrisposta in forme, strumenti o modalità elusivi delle disposizioni normative. È fatto esplicito divieto

³ Tale elenco non considera i dipendenti che sono stati eventualmente classificati come Material Risk Taker di Gruppo secondo quanto previsto dal precedente paragrafo 5.

al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione (*hedging strategies*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione.

8. Compensi dei componenti degli Organi Societari

Le Politiche di Remunerazione degli Organi sociali di ARCA Fondi sono allineate alle disposizioni del Provvedimento.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso fisso annuale determinato dall'Assemblea per la durata della carica. Tale compenso è adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidate nello svolgimento delle attività di gestione.

L'indennizzo per l'Amministratore Delegato è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Non sono di norma previste, se non in situazioni eccezionali debitamente motivate, componenti variabili della remunerazione, né *bonus* incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato. La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, in un importo fisso in ragione d'anno.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile collegata a obiettivi di performance della Società.

I componenti degli Organi sociali hanno di norma diritto al gettone di presenza per ciascun comitato e/o adunanza ai quali partecipano e il rimborso delle spese vive sostenute per l'esercizio della propria attività.

9. Condizioni di attivazione, finanziamento e sostenibilità

L'attivazione di tutti i sistemi di incentivazione e premianti per il personale della SGR è subordinata alla verifica delle condizioni di accesso (c.d. "*gate*") che si distinguono in relazione all'appartenenza del dipendente alla categoria dei "Material Risk Taker" di Gruppo, ovvero alle altre categorie come di seguito rappresentate.

Per l'apertura dei *gate* sono da considerare congiuntamente le variabili relative alla redditività e sostenibilità patrimoniale della Società, nonché al livello di patrimonializzazione e liquidità della Capogruppo BPER (di seguito anche "requisiti regolamentari").

La verifica delle suddette condizioni di attivazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni.

Il mancato raggiungimento delle condizioni di cui sopra a fine anno comporta la non attivazione della componente variabile per il personale della SGR.

10. Modalità di determinazione del *bonus*

La componente variabile (*bonus pool*) è definita annualmente in base al raggiungimento dei risultati annuali dalla Società. Il processo di definizione del *bonus pool* ha l'obiettivo di garantire sia la competitività dei pacchetti retributivi sia le leve manageriali per l'implementazione della strategia aziendale. Vengono pertanto presi in considerazione una molteplicità di fattori sia

quantitativi sia qualitativi, volti a garantire tra l'altro anche l'allineamento ai criteri di sostenibilità riferiti ad elementi ambientali, sociali e di governance (ESG).

L'importo del *bonus pool* è oggetto di valutazione e delibera da parte del Consiglio di Amministrazione; compito del Comitato Remunerazioni è quello di fornire all'organo consiliare le proprie determinazioni che possono condurre ad una riduzione degli importi da erogare, fino alla mancata erogazione. Non è previsto l'incremento del *bonus pool* accantonato da parte del Comitato Remunerazioni.

Per la determinazione del *bonus* ai singoli dipendenti il processo prevede la valutazione della prestazione che prende in considerazione elementi di meritocrazia, equità, proporzionalità, tenendo in considerazione le performance dei fondi gestiti in un orizzonte temporale pluriennale e dei rischi assunti, anche con riferimento ai rischi di sostenibilità⁴, ove applicabili. Tale valutazione è svolta sulla base del sistema di *performance review* adottato dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, verifica l'ammontare complessivo di remunerazione variabile in considerazione dei risultati raggiunti.

La Società si è dotata infatti di un sistema di valutazione interno di tutto il personale che si basa su obiettivi annuali principalmente qualitativi e sulla misurazione *ex post* del raggiungimento degli stessi.

Con riferimento ai responsabili delle Funzioni di Controllo e dell'Amministratore Delegato, la proposta di remunerazione variabile individuale è definita dal Comitato Remunerazione e deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

11. Componente variabile dei “Material Risk Taker” di Gruppo

L'attivazione del sistema incentivante per gli MRT di Gruppo, nella forma del Premio variabile individuale, è subordinata alla verifica di condizioni di sostenibilità.

Ferme restando le suddette condizioni è fondamentale la valutazione positiva a livello individuale in merito alla contribuzione al risultato complessivo della SGR.

In linea con le previsioni del Provvedimento e della Remuneration Policy adottata dal Capogruppo BPER, l'incidenza della componente variabile su quella fissa è contenuta nel limite del 300%.

Le modalità di erogazione del bonus a favore degli MRT di Gruppo riflettono le determinazioni della Remuneration Policy adottata da BPER.

12. Componente variabile del “Personale più rilevante” di ARCA Fondi

L'attivazione del sistema incentivante per tutto il “Personale più rilevante”, nella forma del Premio variabile individuale, è subordinato alla verifica di condizioni di sostenibilità.

⁴ Per rischio di sostenibilità si intende un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, se si verificasse, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento.

Ferme restando le suddette condizioni è fondamentale la valutazione positiva a livello individuale in merito alla contribuzione al risultato complessivo della SGR.

In linea con le previsioni del Provvedimento, l'incidenza della componente variabile su quella fissa è contenuta nel limite del 300%

13. Componente variabile del “Personale delle funzioni di controllo”

L'attivazione del sistema incentivante per il “personale delle funzioni di controllo”, nella forma del premio variabile individuale, è subordinato alla verifica di condizioni di sostenibilità

Per le funzioni di controllo la componente variabile è rappresentata da un importo deliberato sulla base di valutazioni meritocratiche legate ad obiettivi propri delle funzioni (a titolo esemplificativo, completamento del piano delle attività svolte, puntualità e completezza dell'informativa fornita, supporto consulenziale fornito alle strutture interne della Società).

La valutazione qualitativa dei Responsabili delle funzioni di controllo⁵ è effettuata dal Comitato Remunerazioni.

In linea con le previsioni del Provvedimento, la remunerazione del personale delle funzioni di controllo è prevalentemente fissa. Il *bonus* per il personale delle funzioni di controllo è pagato con le medesime modalità adottate per il “personale più rilevante” di ARCA Fondi.

14. Componente variabile del “Restante personale”

L'attivazione del sistema incentivante per il “restante personale”, nella forma del Premio variabile individuale, è subordinato alla verifica di condizioni di sostenibilità

Ferme restando le suddette condizioni è fondamentale la valutazione positiva a livello individuale in merito alla contribuzione al risultato complessivo della SGR.

L'incidenza della componente variabile su quella fissa è contenuta nel limite del 100%.

Il *bonus* per il “restante personale” è pagato con le medesime modalità adottate per il “personale più rilevante” di ARCA Fondi.

15. Clausole di *malus* e *claw back*

La parte differita della componente variabile è subordinata alla permanenza nella Società al termine del periodo di differimento/alle scadenze previste per l'effettiva consegna degli strumenti finanziari, nonché al meccanismo di “*malus condition*” e all'insussistenza di accadimenti negativi direttamente ascrivibili a comportamenti della persona, nello svolgimento delle proprie attività, che abbiano pregiudicato la sostenibilità dei risultati della Società o dei patrimoni gestiti, nel tempo.

In particolare, in conformità alle indicazioni del Regolatore in tema di pluriennalità della *performance* aggiustata alle componenti di rischio, ciascuna quota differita è soggetta a un meccanismo di correzione *ex post* - cosiddette *malus condition* - secondo il quale l'importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti potranno ridursi, fino ad azzerarsi, nell'esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di

⁵ In tale ambito si fa riferimento al Servizio Compliance, all'Ufficio Risk Management all'Ufficio Antiriciclaggio e all'Ufficio Revisione Interna.

conseguimento, per l'anno di maturazione della quota da differire, delle condizioni previste per i *gate*.

Il premio, inoltre, può essere ridotto fino all'azzeramento in caso di accertamento entro la sua erogazione, per ciascun destinatario, della presenza di una contestazione o comunicazione ricevuta dagli organi e/o dalle funzioni aziendali competenti e/o dall'autorità di vigilanza che rilevi lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza, all'osservanza della normativa di settore e della normativa interna aziendale, tra cui il Codice Etico, la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni.

Inoltre, la componente di remunerazione variabile (differita e non) è soggetta, per tutti i sistemi di incentivazione attivati, a meccanismi di *clawback*, ovvero di restituzione di premi già corrisposti o di mancata erogazione di quote di bonus differito, nel caso in cui si verificano/accertino, entro quattro anni (cinque anni per il personale più rilevante) dalla data di erogazione della componente up-front o differita i seguenti comportamenti in capo al destinatario della quota di remunerazione variabile o le seguenti condizioni:

- comportamenti personali da cui sia derivata una perdita significativa per la SGR o il Gruppo;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 13 del TUF in merito ai Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SGR;
- non sussistenza dei requisiti, di cui alle Politiche di Remunerazione, alla base dell'erogazione stessa.

ARCA Fondi si riserva la facoltà di far sottoscrivere, in sede di attribuzione di remunerazione variabile, ai sensi delle Politiche di Remunerazione e delle previsioni regolamentari in materia, condizioni di rivalsa, in caso di attivazione delle clausole di *clawback*, sulle competenze residue, ferma restando la possibilità di adire le vie legali in caso di somme eccedenti le competenze residue o, in ogni caso, in sede di attivazione delle clausole di restituzione a valle della risoluzione del rapporto di lavoro o cessazione della carica.

16. Compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è definito in linea con le previsioni del Provvedimento.

17. Informativa

Conformemente a quanto previsto dal Provvedimento, ARCA Fondi assicura che il processo di valutazione e i criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione siano adeguatamente documentati e trasparenti per il personale interessato mediante pubblicazione su intranet aziendale.

La Società fornisce, altresì, adeguata informativa in relazione alle Politiche di Remunerazione e al sistema di remunerazione e incentivazione adottato secondo quanto previsto dal Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio della Banca d'Italia con riferimento al contenuto delle relazioni di gestione dei fondi comuni di investimento. Tale informativa integra anche le modalità su come la politica di remunerazione è coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

Inoltre, in linea con quanto previsto dalla Consob nel c.d. Regolamento Emittenti, la SGR include nella documentazione di offerta dei fondi di investimento gestiti ogni informazione necessaria sulle Politiche di Remunerazione e sul sistema di remunerazione adottato dalla Società.