

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 5 DEL REGOLAMENTO (UE) 2019/2088

PREMESSA

La attenzione alla sostenibilità nella prestazione dei servizi di investimento ha assunto nel corso degli ultimi decenni un'importanza crescente nell'ambito della regolamentazione finanziaria e della disciplina dei mercati e degli intermediari.

In tale contesto, viene in rilievo il programma legislativo europeo, elaborato con l'intento di operare una transizione verso un sistema economico-finanziario più sostenibile e resiliente. Tale intervento legislativo ha condotto, tra gli altri, all'adozione, da parte del Parlamento e del Consiglio Europei del Regolamento (UE) 2019/2088 del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

Nello specifico, il Regolamento (UE) 2019/2088 sancisce alcuni obblighi di trasparenza verso i clienti dei servizi di investimento (nel caso specifico gestioni collettive e gestioni di portafoglio) per quanto riguarda l'integrazione dei rischi di sostenibilità nei processi decisionali in materia di investimenti e nei processi di *governance* nonché obblighi di trasparenza sugli eventuali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità.

Con la presente informativa, Consultinvest Asset Management SGR S.p.A. (di seguito per semplicità anche la "SGR") intende rappresentare le informazioni su come le politiche di remunerazione siano state integrate al fine di prendere in considerazione i rischi di sostenibilità.

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 5 DEL REGOLAMENTO (UE) 2019/2088

Ai sensi dell'art. 5 del regolamento UE 2019/2088 «*I partecipanti ai mercati finanziari e i consulenti finanziari includono nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e pubblicano tali informazioni sui loro siti web*».

Le politiche di remunerazione adottate da Consultinvest Asset Management SGR S.p.A, nella versione approvata dall'Assemblea dei Soci di giugno 2023, indirizzano l'integrazione dei rischi di sostenibilità in varie modalità:

- Individuazione degli obiettivi: la definizione di indicatori/ condizioni chiave di *performance* costituisce la base per i target finanziari e operativi relativi alla retribuzione variabile a livello di Società. Tali target includono anche, ove appropriati, indicatori di performance connessi a temi ESG e sono concepiti in modo da evitare di assumere rischi ESG eccessivi. Nello specifico l'erogazione dell'incentivo legato alla remunerazione variabile relativa ad obiettivi ESG è subordinata, oltre agli obiettivi quantitativi di volta in volta definiti dal CdA, anche al grado di allineamento rispetto alle milestone dichiarate nell'ambito del Piano d'Azione in materia di rischi climatici e ambientali comunicato a Banca d'Italia lo scorso 31 marzo 2023, secondo la tabella di seguito riportata:

Area di valutazione	Livello raggiungimento milestone pianificate	% riduzione remunerazione variabile
Allineamento al Piano d'Azione	Meno del 75% delle milestone annuali raggiunte	10%
	Tra il 75% e il 99% delle milestone annuali raggiunte	5%
	100% delle milestone annuali raggiunte	0%

In caso di eventi straordinari o non prevedibili a budget e suscettibili di alterare i KPIs, il Consiglio di Amministrazione, potrà adeguare i target al fine di tenere in adeguata considerazione gli effetti di tali operazioni sui Gates e i KPIs, tenuto conto di ulteriori indicatori legati al Piano Strategico e alla luce delle performance più generali conseguite in corso di periodo.

- Remunerazione variabile: l'elargizione della componente variabile al personale è valutata sulla base delle seguenti condizioni:
 - *Sostenibilità patrimoniale e finanziaria*: l'ammontare complessivo della componente variabile viene corrisposto solo se è sostenibile rispetto alla situazione patrimoniale e finanziaria della SGR, non limitando la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello

di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;

- *Redditività della SGR*: conseguimento di determinati obiettivi progressivi di rendimento del patrimonio netto;
- *Conformità normativa*: il rispetto della normativa interna, tra cui il Codice di Comportamento, ed esterna.

Laddove le condizioni sopra elencate non dovessero manifestarsi a fine anno, la SGR si astiene dal riconoscere una componente variabile al proprio personale ovvero, un importo parziale della componente variabile definita dal CdA, a seconda della soglia/obiettivi di redditività conseguita dalla SGR.

- Principi di differimento della componente variabile: l'erogazione della componente variabile per il Personale più Rilevante avviene in due quote, una pagata up-front e l'altra in via differita. La parte variabile dei compensi, sia per le componenti erogate up-front che per le componenti differite, verrà ridotta o non potrà essere erogata (c.d. meccanismo di Malus) o sarà soggetta a meccanismi di clawback (restituzione premi già corrisposti) nel caso dovessero verificarsi alcune condizioni quali, in via esemplificativa e non esaustiva:
 - *Mancato raggiungimento di soglie od obiettivi prefissati in sede di determinazione dei criteri;*
 - *Il Patrimonio di vigilanza risulti inadeguato ai volumi di operatività aziendale;*
 - *Comportamenti personali da cui sia derivata una perdita significativa per la SGR;*
 - *Instaurazione di un contenzioso ove la Società sia parte convenuta per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna, appaiano imputabili alla risorsa interessata;*
 - *Report delle funzioni di controllo da cui emergano fatti/eventi negativi riconducibili alla risorsa interessata.*
- Retribuzione dei gestori: la remunerazione del delegato alla gestione, in caso di gestione esternalizzata, e le relative politiche di remunerazione adottate da quest'ultimo sono valutate dalla SGR al fine di verificare l'idoneità a non incoraggiare un'assunzione di rischi non coerente con il profilo di rischio della SGR.