



## Riepilogo della politica retributiva

**Settembre 2017**

## **Introduzione**

GAMAX Management AG (di seguito denominata "GAMAX", o la "Società") è una società lussemburghese di gestione fondi autorizzata a gestire i fondi armonizzati UE ai sensi della legge del 17 dicembre 2010 (legge OICMV) e i fondi investimento alternativi ai sensi della legge del 12 luglio 2013 (legge AIFM - gestione fondi investimento alternativi) e fa parte del Gruppo Mediolanum (il "Gruppo" o la "Banca Mediolanum S.p.A."). Il suo azionista è Banca Mediolanum S.p.A. che detiene il 100% del capitale azionario della Società. Banca Mediolanum S.p.A. è autorizzata come un istituto di credito da parte della Banca d'Italia. GAMAX è quindi anche soggetta alla Politica Retributiva del Gruppo Mediolanum (la "Politica del Gruppo").

In linea con le leggi OICMV e AIFM, Gamax dispone di una politica di retribuzione (la "Politica") che include i principi pertinenti che regolano il modo in cui la Società retribuisce il suo personale e il "Personale identificato" riconosciuto. La Politica viene riesaminata su base annuale e viene aggiornata, come richiesto, per assicurare la conformità con tutti gli obblighi normativi, come le linee guida AESFEM in merito alle politiche remunerative valide ai sensi delle linee guida AIFMD (AESFEM/2013/232 e AESFEM 2016/579) ed AESFEM in materia di politiche remunerative in base alla direttiva OICMV (ESMA/2016/575) insieme alle linee guida AESFEM.

## **Obiettivi e Campo di Applicazione della Politica**

Preparazione: la Politica è stata preparata dall'Ufficio Compliance e riesaminata dal Direttore Generale. Nell'elaborare la presente Politica l'Ufficio Compliance si è impegnato per garantire che i meccanismi di incentivazione dei dipendenti non siano in conflitto con i migliori interessi dei clienti della Società.

Approvazione: la Politica è stata approvata dal consiglio di amministrazione (il "Consiglio") in data 7 settembre 2017 e si applica a tutti i dipendenti, nonché gli amministratori non esecutivi del Consiglio e i liberi professionisti, laddove presenti.

Obiettivo: La politica definisce la politica retributiva di GAMAX, compresi i principi che governano come la Società remunera i propri membri del personale, tra cui il "Personale Identificato". Essa riflette l'obiettivo di GAMAX per il buon governo societario ed è allineata alla strategia e ai valori aziendali di GAMAX. Inoltre, assicura che:

- GAMAX sia in grado di attrarre, sviluppare e trattenere i dipendenti molto efficienti e motivati in un mercato competitivo internazionale;
- ai dipendenti venga offerto un pacchetto retributivo competitivo;
- GAMAX consegua i propri obiettivi aziendali a lungo termine.

Scopo: lo scopo della Politica è quello di cercare di assicurare che le modalità di retribuzione del "Personale Identificato":

- riflettano e promuovano una sana ed efficace gestione del rischio e non incoraggino un'assunzione di rischi non coerente con la propensione al rischio e gli atti costitutivi della Società o i profili di rischio dei fondi in gestione; e
- riflettano la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della Società, oltre a quelli dei fondi, e comprendano le misure per gestire i conflitti di interesse.

GAMAX soddisfa gli obiettivi di cui sopra:

- avendo un modello aziendale che per sua natura non favorisce un'eccessiva assunzione di rischi;
- definendo gli obiettivi di prestazione e gli obiettivi per tutti i dipendenti che sono allineati con gli obiettivi aziendali e la propensione al rischio; e
- garantendo che l'elemento del compenso fisso per ogni dipendente tenga conto del tasso di mercato.

## **Approccio per determinare il Personale Identificato**

La Politica illustra in dettaglio come è compilata la lista del Personale Identificato in modo da includere alti dirigenti, risk taker, funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una retribuzione complessiva che rientri nella fascia retributiva degli alti dirigenti e dei risk taker, le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di GAMAX o sul profilo di rischio dei Fondi gestiti dalla stessa e sulle categorie del personale dell'/degli ente/i a cui sono state delegate le attività di amministrazione patrimoniale da parte della società di gestione le cui attività professionali producono un impatto rilevante sul profilo di rischio dei Fondi gestiti da GAMAX.

Pertanto, a partire dalla data della politica, GAMAX ha individuato che i seguenti dipendenti rientrano nel campo del Personale Identificato come definito nelle Linee Guida AESFEM;

- Direttore generale (tra l'altro responsabile dell'amministrazione e delle risorse umane)
- Membri del Consiglio di amministrazione
- Conducting/Senior Operations Officer \*
- Product Manager Esperto \*\*
- Revisore Interno Esperto \*\*
- Responsabile preposto al Controllo dei Rischi \*\*
- Compliance Officer \*\*

\* I dipendenti che hanno un contratto di agenzia con GAMAX per fornire servizi.

\*\* Accordo sui servizi di assistenza in atto

In linea con i principi AESFEM delle sane pratiche retributive, il Personale Identificato è tenuto a impegnarsi a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla retribuzione e sulla responsabilità volte a inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi. Eventuali pagamenti riguardanti la risoluzione anticipata di un contratto rifletteranno i risultati ottenuti dal dipendente in questione in modo da non premiare gli insuccessi.

## **Retribuzione Variabile dei Dipendenti che svolgono funzioni di controllo**

GAMAX garantisce che i dipendenti che svolgono funzioni di controllo percepiscano una retribuzione fissa competitiva, evitando così un potenziale conflitto di interessi. Questa struttura assicura che i dipendenti che svolgono funzioni di controllo agiscano in piena indipendenza e obiettività. GAMAX ritiene che la retribuzione limitata variabile in luogo garantisca che i dipendenti che ricoprono questi ruoli continuino a operare in maniera indipendente e non siano esposti a conflitti di interesse. Per questo motivo il bonus consiste nel raggiungimento degli obiettivi non finanziari e individuali relativi direttamente allo svolgimento della propria funzione di controllo ed in conformità alle disposizioni fissate nella politica remunerativa di GAMAX. La decisione riguardante la retribuzione variabile per i dirigenti delle funzioni di controllo è controllata direttamente dal Consiglio di Amministrazione. Le prestazioni dei dirigenti che svolgono funzioni di controllo non saranno legate alle prestazioni di GAMAX.

## **Applicazione del Principio di Proporzionalità**

La valutazione delle proprie caratteristiche e lo sviluppo nonché l'attuazione di politiche e pratiche remunerative, che allineino adeguatamente i rischi affrontati e forniscano incentivi consoni ed efficaci al suo personale, rientrano tra le competenze primarie di GAMAX.

In tal misura, GAMAX deve rispettare i principi di retribuzione applicabili secondo modalità e nella misura appropriate alle proprie dimensioni, alle dimensioni dei Fondi (OICMV e AIF) che gestisce, alla propria organizzazione interna e alla portata e alla complessità delle proprie attività.

“In base a una valutazione interna, tenendo in considerazione le dimensioni, l'organizzazione interna della Società, la natura e l'ambito delle sue attività e, specialmente, le caratteristiche degli OICMV e AIF gestiti, la Società intende affidarsi a un'applicazione proporzionale delle disposizioni normative applicabili a livello di istituzione

Di conseguenza, la Società non è tenuta a costituire un comitato retributivo e può non applicare i requisiti in relazione al processo di versamento della Retribuzione variabile, specificamente il pagamento in strumenti non liquidi, la ritenzione e il rinvio, nonché l'incorporazione ex post del rischio.

### **Comitato per le Retribuzioni**

Il comitato per le retribuzioni e le nomine stabilito dalla Società controllante Banca Mediolanum S.p.A. (costituito da tre Direttori indipendenti) si riunisce, in genere, quattro volte l'anno. Tale Comitato per le retribuzioni fornisce consulenza sui termini di riferimento relativi all'applicazione dei principi di retribuzione all'interno del gruppo, che sono incorporati nella Politica retributiva del gruppo redatta dalla controllante. Lo scopo è fornire le linee guida necessarie all'implementazione della Politica del gruppo e la corretta applicazione in tutto il Gruppo Mediolanum.

GAMAX, in quanto facente parte del gruppo, ha preso in considerazione il requisito che le società di gestione debbano stabilire un Comitato per le retribuzioni in base alla loro significatività in termini di dimensioni o dimensioni dei fondi gestiti, organizzazione interna e natura, ambito e complessità delle loro attività.

La Politica stabilisce la valutazione condotta, per cui si sono prese in considerazione le dimensioni, l'organizzazione interna, la natura, l'ambito e la complessità dei prodotti in base al principio di proporzionalità e per cui si è deciso di non stabilire un comitato di retribuzione separato per GAMAX.

In definitiva, il Consiglio è responsabile dell'approvazione e il mantenimento della Politica Retributiva, supervisionandone l'attuazione. Il Consiglio deve garantire che la Politica rifletta e promuova una gestione del rischio sana ed efficace e non incoraggi l'assunzione di rischi eccessivi.

### **Conflitti di interesse**

La politica è progettata per evitare conflitti di interesse tra GAMAX, i propri Fondi e gli investitori. GAMAX ha messo in atto misure per garantire che la retribuzione variabile accordata non comprometta il proprio impegno ad agire nel migliore interesse dei clienti.

### **Processo di Escalation**

Potrebbero essere richiesti degli interventi qualora i livelli di retribuzione non fossero rispettati e le questioni materiali verranno sottoposte all'attenzione del Consiglio per verifiche.

### **Retribuzione Garantita**

La retribuzione variabile garantita è eccezionale ed è in ogni caso limitata al primo anno di servizio, nel contesto dell'assunzione di nuovo personale.

### **Deleghe**

Nel delegare la gestione del portafoglio e/o le attività di gestione dei rischi (o qualsiasi parte di essi) GAMAX si adopererà per garantire che:

- a) gli enti ai quali sono state delegate le attività di gestione del portafoglio o di gestione dei rischi siano soggetti a requisiti normativi in materia retributiva che sono ugualmente efficaci come quelle applicabili ai sensi delle Linee Guida AESFEM; o
- b) Gli accordi contrattuali adeguati sono attuati con gli enti, a cui sono state delegate la gestione del portafoglio o le attività di gestione del rischio, al fine di garantire che non si verifichino raggiri delle normative in materia di remunerazione esposte nelle linee guida AESFEM. Tali accordi contrattuali sono tenuti a coprire qualsiasi versamento effettuato al personale identificato dei delegati sotto forma di compenso per i risultati del portafoglio o le attività di gestione del rischio a nome della Società.

Ai fini di evitare qualsiasi dubbio, laddove GAMAX deleghi la gestione del portafoglio e/o le attività di gestione dei rischi a un'altra sussidiaria del Gruppo Mediolanum, poiché tale entità è soggetta alla

Politica del Gruppo, sarà soggetta ai requisiti in materia di retribuzione che risultano equamente tanto efficaci quanto quelli applicabili ai sensi delle linee guida AESFEM in virtù della conformità a CRD IV.

### **Ulteriori informazioni**

Ulteriori informazioni possono essere trovate nel Prospetto di ciascun Fondo disponibile su [www.gamaxfunds.com](http://www.gamaxfunds.com) e una copia cartacea della Politica sarà messa a disposizione gratuitamente su richiesta.