

**PROPOSITION À L'ASSEMBLÉE DES
ACTIONNAIRES
AYANT POUR OBJET LA
POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION
D'EUROMOBILIARE ASSET MANAGEMENT
SGR**

Rédigée conformément à la Réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob en application de la directive 2014/91/UE (« OPCVM V ») du 23 juillet 2014.

SOMMAIRE

1	Mission, valeurs et principes de la Politique de Rémunération	4
2	Cadre réglementaire de référence	5
3	Rôles, tâches et mécanismes de gouvernance	8
4	Rémunération des administrateurs	13
5	Rémunération des Organes de Contrôle	14
6	Caractéristiques générales des politiques de rémunération	15
6.1	Principe de proportionnalité	15
6.2	Le processus d'identification du personnel clé	16
6.3	Composantes de la rémunération	16
6.3.1	<i>Rétribution fixe</i>	17
6.3.2	<i>Rémunération variable</i>	17
7	Rémunération du personnel clé du Groupe	19
7.1	Politique de rémunération 2017	19
7.1.1	<i>Rémunération variable</i>	19
7.2	Politique de rémunération 2018	21
7.2.1	<i>Rémunération variable</i>	21
8	Rémunération des salariés	26
8.1	Politique de rémunération 2017	26
8.1.1	<i>Rémunération variable</i>	26
8.2	Politique de rémunération 2018	27
8.2.1	<i>Rémunération variable</i>	27
9	Clauses particulières en cas de résiliation du contrat de travail	29
10	Avantages	31
11	Conclusions	32
12	Tableau des rémunérations 2017	33

Messieurs les Actionnaires,

conformément aux dispositions de la Réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob, modifiée le 27 avril 2017 pour transposer la directive UE 91/2014 (OPCVM V) sur les politiques de rémunération des intermédiaires offrant des services d'investissement et de gestion collective, le présent rapport annuel, également rédigé aux fins des obligations d'information au public, dans lequel sont présentés les pratiques de rémunération adoptées en 2017 et les politiques de rémunération et d'incitation proposées pour 2018 ainsi que les critères relatifs à la détermination des éventuelles rémunérations à attribuer en cas de cessation anticipé de la relation de travail, est présenté à cette Assemblée.

Les politiques de rémunération proposées ici portent sur :

- les orientations générales, motivations et objectifs que la Société souhaite poursuivre ;
- le processus décisionnel utilisé pour définir la politique de rémunération ;
- la définition du périmètre du personnel clé de la Société ;
- les critères utilisés pour définir l'équilibre entre composante fixe et composante variable ainsi que les paramètres, les motifs et les périodes de report correspondantes pour la reconnaissance des composantes variables ;
- la politique en matière d'indemnité de cessation anticipée du mandat.

Enfin, nous précisons que les politiques de rémunération confirment l'orientation consistant à adopter, sur la base des indications de la Société mère, les critères plus rigoureux prescrits par la réglementation bancaire, sans préjudice des principes de la législation de notre secteur si ceux-ci sont impératifs.

Sans préjudice des principes clés de la Politique de Rémunération soumise à votre approbation, nous proposons d'habiliter également le Conseil d'administration à définir l'ensemble des profils techniques détaillés inhérents à l'application de la politique de rémunération 2018, en adoptant toute mesure jugée utile en vue d'un fonctionnement efficace des instruments d'incitation et d'un respect plus rigoureux des prescriptions s'y rapportant.

À cette fin, nous proposons donc d'habiliter le Conseil d'administration à adapter le système de rémunération en adoptant, le cas échéant, toute intégration et/ou modification en vue du plein respect des prescriptions réglementaires.

1 Mission, valeurs et principes de la Politique de Rémunération

La Politique de Rémunération d'Euromobiliare Asset Management SGR repose sur des principes de valorisation du mérite et d'incitation à la performance cohérents avec la culture d'entreprise caractérisant l'orientation du Groupe bancaire Credito Emiliano - CREDEM auquel la Société est rattachée.

La Politique de Rémunération est élaborée dans le respect de la Mission de Groupe (« Excellence dans la création de Valeur dans le temps »), des Valeurs d'entreprise (« Passion et Responsabilité ») et en tenant compte de la nature, de la taille et des caractéristiques opérationnelles de la Société ainsi que de la portée et de la complexité des risques de l'entreprise. La Politique de Rémunération représente un outil fondamental pour la poursuite des objectifs fixés lors de la planification stratégique, dans une logique de gestion saine et prudente du risque ainsi que de maintien de niveaux de capital et de liquidité appropriés. Les politiques de rémunération répondent donc aux objectifs stratégiques de la Société, aux intérêts des OPCVM et des FIA gérés ainsi que des investisseurs, garantissant l'équilibre de l'entreprise sur le long terme. La politique de rémunération ne se fonde pas exclusivement ou essentiellement sur les résultats à court terme, susceptibles de favoriser une exposition au risque excessive ainsi que d'éventuels conflits d'intérêt.

La Politique de rémunération vise à :

- encourager le personnel à atteindre les objectifs de performance dans le respect des politiques de gestion des risques actuels et futurs, dans un contexte de durabilité et d'adéquation des fonds propres et des liquidités à court et à moyen/long terme, tout en sauvegardant les intérêts des investisseurs ;
- attirer et fidéliser le personnel, les compétences clés de l'organisation et les talents ;
- soutenir et accompagner les personnes dans la prise de responsabilité vers des défis professionnels toujours croissants ;
- assurer la conformité des pratiques de rémunération aux dispositions de la loi et des Autorités de surveillance ;
- assurer la durabilité des résultats de l'entreprise et le maintien de fonds propres solides ;
- préserver l'image et la réputation de la Société y compris conformément aux prévisions du Code de conduite interne.

2 Cadre réglementaire de référence

La directive communautaire 2014/91/EU approuvée en juillet 2015 (OPCVM V) a modifié la directive 2009/65/CE (OPCVM IV) portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), afin de tenir compte des évolutions du marché et de renforcer le degré d'harmonisation des règles et des pratiques au niveau européen. Notamment, la OPCVM V vise à augmenter le degré d'harmonisation de la réglementation des dépositaires d'OPCVM et a pour but de doter les sociétés de gestion de politiques de rémunération et d'incitation saines et prudentes, de renforcer le système de sanctions et les pouvoirs d'intervention des Autorités de surveillance nationales et européennes.

La transposition au niveau national des amendements réglementaires introduits par la OPCVM V a été effectuée avec la modification à la Réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob¹ d'avril 2017.

De plus, le Règlement Consob² (le Règlement émetteurs) a été mis à jour afin d'intégrer les informations relatives aux « Politiques et pratiques de rémunération et d'incitation du personnel » dans les notes de présentations.

Enfin pour compléter ce cadre réglementaire de référence, les Lignes directrices³ émises par l'ESMA en mars 2016 en matière de politiques de rémunération aux termes de la Directive OPCVM et AIFMD.

L'objectif de ce cadre est de fournir une réglementation en matière de politiques et pratiques de rémunération et d'incitation des gestionnaires d'OPCVM, conformément à celle qui existe déjà pour les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (« GEFIA »), contenue dans la directive 2011/61/UE (ci-après « AIFMD ») et transposée en Italie en 2015, ainsi que de faire le lien avec la Directive 2013/36/UE (CRD IV) dans le cas de sociétés de gestion de patrimoine appartenant à des groupes bancaires.

Les dispositions de la Réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob concernent :

- l'approbation par l'Assemblée des actionnaires des Politiques de rémunération ;

¹ La Réglementation commune avait déjà fait l'objet d'un amendement en janvier 2015 en application des dispositions contenues dans la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs AIFMD (Directive 2011/61/UE).

² Règlement CONSOB n° 11971/1999, Annexe 1, Première Partie, Section A, « *Tableau des parts/actions de fonds communs de placement immobilier/sociétés d'investissement à capital variable (Sicav) de droit italien conformes/non conformes, communautaires non conformes à la Directive 2009/65/CE ou non-communautaires de type ouvert* », article 13-bis,

³ ESMA « Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD » du 31 mars 2016.

- la cohérence du système de primes avec les objectifs et les valeurs de l'entreprise, les stratégies à long terme, les politiques de gestion prudente du risque, les intérêts des investisseurs ;
- la présence d'un Comité intra-conseil des Rémunérations pour les sociétés de gestion de patrimoine considérées comme significatives au regard de l'importance des fonds propres sous gestion ou sur la base de leur cotation ou non en bourse ou de leur appartenance ou non à des groupes bancaires cotés ;
- la structure des systèmes de rémunération et d'incitation en référence :
 - le rapport entre composante fixe et composante variable, qui doit être soigneusement équilibré et redéfini à intervalles réguliers, notamment pour ce qui concerne le personnel rattaché à la catégorie du Personnel clé⁴ ;
 - qu'une bonne partie de la composante variable ne soit versée qu'à l'issue d'une période de report minimum et en tenant compte des risques associés aux résultats ;
 - la structure de la composante variable, dont le montant total doit être viable par rapport à la situation financière de la Société et ne doit en aucun cas limiter la capacité de maintenir ou d'atteindre un niveau de fonds propres adapté aux risques pris. Plus précisément, l'octroi de la composante variable doit dépendre d'indicateurs de performance du gestionnaire et des OPCVM et FIA gérés, lesquels sont corrigés en fonction des risques opérationnels, et tenir compte du niveau des fonds propres et liquidités nécessaires pour faire face aux activités entreprises.

Enfin, il convient de rappeler que dans ce contexte, caractérisé entre autres par la présence d'un actionnaire unique issu du secteur bancaire, Euromobiliare AM SGR a été désignée par la Société mère comme « société clé » (au sein du groupe appartenant à Credito Emiliano), aux fins de l'application des dispositions de Banca d'Italia⁵ en matière de « Politiques et pratiques de rémunération et d'incitation ».

Notamment, la Société mère a qualifié Euromobiliare AM SGR comme « société clé » en raison :

- du résultat des analyses menées par les fonctions compétentes de Credem (Bureau Compensation Policy et Service ERISK) et visant à identifier les sociétés dont les activités peuvent avoir un impact significatif sur le profil de risque du Groupe au regard de la 7^{ème} mise à jour de la Circulaire Banca d'Italia 285/2013 en matière de rémunération et d'incitation, de la 11^{ème} mise à jour de la Circulaire Banca d'Italia 285/2013 en matière d'alignement sur le risque des politiques de rémunération, ainsi que des *Regulatory Technical Standards* (normes

⁴ Réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob, Annexe 2 « Politiques et pratiques de rémunération et d'incitation », paragraphe 6.1 « Rapport entre composante fixe et composante variable ».

⁵ VII Mise à jour de la Circulaire Banca d'Italia n° 285/2013 « Politiques et pratiques de rémunération et d'incitation ».

techniques réglementaires) émis par l'EBA⁶ (RTS EBA), en tenant également compte des évaluations effectuées dans le cadre du processus de détermination de l'adéquation des fonds propres du Groupe Credem (Processus ICAAP, *internal capital adequacy assessment process*).

À la lumière de ce qui précède, il a été décidé d'appliquer au personnel de la Société considéré par la Société mère comme « personnel clé » au niveau du Groupe (l'administrateur délégué et le directeur général, les membres du Conseil d'administration⁷) et aux *risk takers* tels que définis par la Société suite à une autoévaluation individuelle, des règles plus détaillées, données par les Dispositions Banca d'Italia et adaptées par la Maison mère pour l'année 2018 par décision du CA de décembre 2017 (ensuite soumises à l'Assemblée des actionnaires de la Maison mère, lorsqu'elles n'entrent pas en conflit avec la réglementation de secteur spécifique.

La définition de ces lignes directrices de groupe incombe au Comité intra-conseil des Rémunérations de la Société mère, composé de trois administrateurs non exécutifs et majoritairement indépendants, ayant un rôle de proposition et de consultation pour le Conseil d'administration en matière de rémunérations en présence de risques de conflit d'intérêt avérés.

⁶ Règlement délégué UE 604/2014.

⁷ Les membres du Conseil d'administration ne perçoivent pas de rémunérations variables liées à leurs mandats.

3 Rôles, tâches et mécanismes de gouvernance

Pour atteindre les objectifs visés dans le présent document, il est essentiel de disposer d'une structure organisationnelle et de gouvernance d'entreprise efficace.

Conformément au contenu des dispositions de la OPCVM V et de la Réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob (si-après « Réglementation commune »), Euromobiliare AM SGR, avec le soutien du Bureau Compensation Policy de la Maison mère, a procédé à l'identification des rôles, tâches et mécanismes de gouvernance en vue de garantir une bonne définition des politiques de rémunération, ainsi que leur protection et leur application correctes, sous réserve de l'activité d'orientation menée par les fonctions compétentes et Organes de la Société mère Credem visés dans le paragraphe précédent.

Ces indications figurent dans les Statuts, dans les « Règles de fonctionnement du Comité conseil des Rémunérations », dans la « Politique du Groupe People Management », dans le « Règlement People Management ».

Notamment, la détermination et l'approbation des Politiques de Rémunération ainsi que les activités de vérification de bonne application de ces dernières supposent l'implication active des entités suivantes :

- Assemblée des Actionnaires ;
- Conseil d'administration et Comité inter-conseil des Rémunérations ;
- Haute Direction ;
- Fonction de Gouvernance du personnel ;
- Fonction de Conformité ;
- Fonction de Gestion du risque ;
- Fonction de Planification et rapport de Direction ;
- Fonction de Révision interne ;
- Bureau Compensation Policy de la Société mère Credito Emiliano.

RÔLE DE L'ASSEMBLÉE

Comme prévu par l'article 37 alinéa 2 de la Réglementation commune, l'Assemblée Ordinaire des actionnaires est appelée à approuver les Politiques de Rémunération en faveur des organes de la Société et du personnel, y compris des éventuels plans de rémunération basés sur des instruments financiers et les critères pour la définition de l'indemnité octroyée en cas de résiliation anticipée du contrat de travail ou de cessation anticipée d'un mandat (Réglementation commune, Annexe 2, paragraphe 5.1).

RÔLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU COMITÉ INTRA-CONSEIL DES RÉMUNÉRATIONS

Le Conseil d'administration :

- est appelé à définir et à revoir au moins une fois par an les politiques de rémunération en vue de leur approbation par l'Assemblée Ordinaire (article 37, alinéa 1, de la Réglementation commune), en veillant à impliquer les fonctions de contrôle interne ;
- est responsable de leur bonne application (article 37, alinéa 1, de la Réglementation commune) ;
- veille à ce que les processus décisionnels relatifs aux Politiques de Rémunération soient clairs, documentés et transparents (article 37, alinéa 1, de la Réglementation commune) ;
- il informe périodiquement l'Assemblée sur l'application des politiques de rémunération.

Dans le cadre de cette activité, le Conseil d'administration sera appuyé par le Comité des Rémunérations créé le 30 novembre 2016 (article 39 alinéas 1 et 2 de la Réglementation commune).

Conformément à l'article 39, alinéa 2 de la Réglementation commune, le Comité des Rémunérations se compose de 3 administrateurs non exécutifs majoritairement indépendants et la Présidence est attribuée à l'un des administrateurs indépendants.

Le Comité a un rôle de consultation et de proposition pour le Conseil d'administration en matière de rémunération d'après les dispositions de la réglementation de référence et il a la possibilité d'accéder à toutes les informations de l'entreprise nécessaires à l'accomplissement de ses tâches, avec l'aide des différentes fonctions de l'entreprise compétentes.

Le Comité bénéficie de l'assistance du Bureau Compensation Policy de la Maison mère et, concernant l'examen des systèmes d'incitation, de la Fonction Gestion du risque.

En 2017, le Comité des Rémunérations s'est réuni cinq fois.

RÔLE DE LA HAUTE DIRECTION

La Haute Direction contribue à mettre en œuvre les Politiques de Rémunération approuvées par l'Assemblée des Actionnaires, selon les lignes directrices définies par le Conseil d'administration.

La Haute Direction vérifie en outre que les critères et les principes utilisés pour la définition des Politiques de Rémunération soient cohérents avec les décisions de l'Assemblée, notamment en ce qui concerne la rémunération des salariés, qu'ils se trouvent ou non dans le périmètre du

personnel clé, ainsi que des Responsables des Fonctions de Contrôle (fonctions externalisées auprès de la Maison mère)⁸.

RÔLE DU SERVICE DE GOUVERNANCE DU PERSONNEL

Le Service de Gouvernance du Personnel a pour objectif d'assister la Haute Direction dans l'identification de dispositifs de gouvernance d'entreprise solides, y compris les processus décisionnels et une structure organisationnelle qui décrivent de façon claire et documentée les rapports hiérarchiques et la répartition des tâches et des responsabilités ; il collabore avec le Bureau Compensation Policy de la Maison mère à l'activité d'élaboration du document consacré aux Politiques de Rémunération, notamment à travers l'implication de l'ensemble des fonctions d'entreprise concernées.

En particulier, dans le respect des rôles définis par la Réglementation commune, ainsi que des indications données par le Conseil d'administration, ce service veille à solliciter, en fonction des compétences de chacun :

- la Haute Direction ;
- la Fonction de Gestion du risque ;
- la Fonction de Conformité ;
- la Fonction de Audit interne ;
- la Fonction de Planification et Rapport de Direction.

RÔLE DE LA FONCTION DE CONFORMITÉ

La Conformité⁹ est sollicitée par le Conseil d'administration dans la définition des politiques de rémunération afin de vérifier la conformité réglementaire.

Notamment, dans le respect des principes d'indépendance, la Fonction de Conformité :

- vérifie que les politiques et procédures adoptées par l'entreprise en cette matière soient en mesure de prévenir le risque de non-conformité réglementaire ;
- vérifie au préalable que les politiques de rémunération et les éventuelles propositions de révision soient conformes à la Réglementation commune, à la réglementation successivement en vigueur, aux Statuts ;
- assiste le Bureau Compensation Policy de la Maison mère ainsi que le Service de Gouvernance du Personnel pour la rédaction du document des politiques de rémunération ;
- participe, à hauteur de ses compétences, de concert avec la Fonction Gestion du risque, à la définition des indicateurs et paramètres de performance ;

⁸ Les contrats d'externalisation conclus avec Credito Emiliano définissent également dans le détail le montant des sommes dont la Société est redevable en contrepartie des services de Conformité, de Lutte contre le blanchiment, de Gestion du risque, de Révision interne et de gestion du personnel. Par ailleurs, nous estimons que les modalités d'externalisation ne sont pas de nature à compromettre le respect des principes généraux dictés par la Réglementation commune.

⁹ La fonction de Conformité est externalisée auprès de la Maison mère moyennant un contrat de service.

- rend compte au Conseil d'administration du résultat des vérifications menées en matière de politiques de rémunération, en vue de l'adoption d'éventuelles mesures correctives.

RÔLE DE LA FONCTION GESTION DU RISQUE

La Fonction de Gestion du risque¹⁰ est sollicitée par le Conseil d'administration afin de garantir que les systèmes d'incitation tiennent suffisamment compte de l'ensemble des risques pris par le gestionnaire, selon des méthodes cohérentes avec celles adoptées par le gestionnaire pour la gestion des risques à des fins réglementaires ou internes.

En particulier, dans le respect des principes d'indépendance, la Fonction de Gestion du risque :

- évalue les risques liés aux Politiques de Rémunération et la cohérence générale de ces dernières avec la propension au risque définie par le Conseil d'administration ;
- participe, à hauteur de ses compétences, de concert avec les Fonctions Conformité et Planification et Rapport de Direction, à la définition des indicateurs et paramètres de performance.

RÔLES DE LA FONCTION DE PLANIFICATION ET RAPPORT DE DIRECTION

La Fonction Planification et Rapport de Direction est impliquée dans le processus de définition des Politiques de Rémunération pour tout ce qui concerne :

- la définition des valeurs cibles des indicateurs de performance relevant de sa compétence ;
- l'établissement d'un bilan des objectifs de performance sur la base des données collectées concernant les indicateurs identifiés dans le cadre des Politiques de Rémunération.

RÔLE DE LA FONCTION DE RÉVISION INTERNE

La Fonction de Révision interne¹¹, vérifie au moins une fois par an la conformité des pratiques de rémunération à la réglementation en vigueur ainsi que la bonne application des politiques de rémunération sur la base des orientations données par le Conseil d'administration dans une optique d'efficacité et de protection du patrimoine de l'entreprise. La Fonction de Révision interne communique le résultat de ses vérifications au Conseil d'administration, pour que ce dernier puisse éventuellement adopter des mesures correctives. Les résultats des vérifications sont portés à la connaissance de l'Assemblée des actionnaires.

RÔLE DU BUREAU compensation policy de la Société mère CREDITO EMILIANO

¹⁰ La fonction de Gestion du risque est externalisée auprès de la Maison mère moyennant un contrat de service.

¹¹ La fonction AUDIT est externalisée auprès de la Maison mère moyennant un contrat de service.

Le Bureau Compensation Policy (CPO) de la Maison mère collabore avec le Service de Gouvernance du personnel au processus de définition des politiques de rémunération sur la base des dispositions réglementaires en vigueur, en veillant à leur conformité, sauf incompatibilité, aux Lignes Directrices établies par la Société mère. Grâce à ses compétences spécifiques en la matière, il fournit une assistance technique et méthodologique et conseille les sociétés dans certains domaines spécifiques, tels que : identification des indicateurs de performance ; mesure et interprétation des résultats obtenus (notamment en ce qui concerne les « objectifs du Groupe » et les mécanismes d'ajustement à posteriori) ; vérification et application des mécanismes de report pour le personnel clé ; rédaction de ces politiques.

CONCLUSIONS

Au vu de ce que nous venons d'illustrer, nous estimons avoir donné un cadre de gouvernance adéquat, qui permet à Euromobiliare AM SGR de prendre des décisions en matière de politiques de rémunération au niveau approprié et avec un support d'information adéquat, excluant également toute éventualité de conflit d'intérêt.

Enfin, en matière de contrôles, le Service AUDIT de la Société mère Credito Emiliano S.p.A. à l'occasion du présent rapport annuel et conformément aux Dispositions, procède à une vérification annuelle de la conformité des pratiques de rémunération avec les politiques approuvées et la réglementation pour l'exercice de 2017, permettant de constater, dans une mesure limitée aux analyses effectuées jusqu'à présent, une conformité globale. Les indications fournies s'inscrivent dans un contexte de renforcement supplémentaire du processus et des aspects de formalisation. L'attestation complète de la Fonction de révision interne est annexée au présent Rapport.

4 Rémunération des administrateurs

Euromobiliare AM SGR a adopté un modèle de type traditionnel et est donc administrée par un Conseil d'administration.

À l'exception de l'administrateur Délégué et du Directeur Général, les administrateurs n'ont pas, à la date de rédaction des présentes, de contrats de travail salarié avec Euromobiliare AM SGR.

Les administrateurs, à l'exception de l'administrateur Délégué et du Directeur général, ont une rémunération qui ne comporte pas de partie variable et ne bénéficient d'aucun système d'incitation, et ne bénéficient, de même, d'aucune indemnité de fin de mandat.

Sous réserve des dispositions de la loi et des statuts, la rémunération des administrateurs est décidée par l'Assemblée des actionnaires et, concernant les délégations spéciales, par le Conseil d'administration.

Dans les deux cas, le montant des rémunérations est préalablement indiqué par la Société mère Credito Emiliano et les données actuelles respectent entièrement les indications de cette dernière.

5 Rémunération des Organes de Contrôle

L'Assemblée des actionnaires statue sur les rémunérations des membres du Collège des commissaires aux comptes.

Les émoluments délibérés s'élèvent à des montants fixes prédéterminés, et ne sont par conséquent ni liés aux résultats de la Société, ni basés sur des instruments financiers ; ils sont versés tous les ans et ne se différencient qu'en fonction du mandat de président ou de commissaire aux comptes titulaire.

Aucune indemnité de fin de mandat n'est prévue pour les membres du Collège des commissaires aux comptes.

Le montant des rémunérations est préalablement indiqué par la Société mère Credito Emiliano et les données actuelles respectent entièrement les indications de cette dernière.

Dans ce contexte, en présence de montants fixes et prédéterminés pour les membres de l'Organe de contrôle, la politique de rémunération des commissaires aux comptes permet de respecter pleinement les principes réglementaires indiqués, à savoir une gestion saine et prudente des risques, évitant les incitations tendant à favoriser des prises de risque excessives.

6 Caractéristiques générales des politiques de rémunération

La définition du système d'incitation tient compte :

- o de l'élaboration de lignes directrices de la Maison mère concernant :
 - des gates du groupe pour l'accès au système d'incitation ;
 - de la limite du rapport rémunération variable et rémunération fixe ;
- o de la qualification de « société clé » pour Euromobiliare AM SGR résultant du processus d'autoévaluation effectué par la Maison mère en application des dispositions Banca d'Italia en matière de pratiques de rémunération et d'incitation de la Société et des RTS EBA qui définissent les critères qualitatifs et quantitatifs pour l'identification du personnel clé ;
- o de l'application du critère de proportionnalité qui permet de définir les modalités d'application des dispositions du secteur (Réglementation commune) appropriées aux caractéristiques de la Société (taille de la société, nombre et actifs de produits gérés et organisation interne, nature, portée et complexité des activités exercées) ;
- o des résultats du processus d'identification individuelle effectué par la Société en application des dispositions du secteur (OPCVM V et Réglementation commune).

6.1 Principe de proportionnalité

Aux termes de l'article 38 de la Réglementation commune, Euromobiliare AM SGR est appelée à élaborer des politiques et pratiques de rémunération qui soient cohérentes avec ses caractéristiques, autrement dit, qui tiennent compte de la taille de la société et des actifs gérés (OPCVM et FIA), de son organisation interne, de la nature, de la portée et de la complexité des activités exercées.

Afin de définir les modalités d'application des dispositions en matière de systèmes de rémunération et d'incitation au plus près de ses caractéristiques et en application du principe de proportionnalité¹², la Société a procédé à une autoévaluation afin d'analyser sa propre complexité, aussi bien du point de vue de ses fonds propres et des produits gérés que de sa structure organisationnelle.

Les résultats de l'autoévaluation signalent que la Société peut être qualifiée comme étant significative, sur la base des fonds propres sous gestion, compte tenu du dépassement de la limite de PNG prévu par la Réglementation commune¹³.

¹² Réglementation commune, Annexe 2, paragraphe 4 : « Principe de proportionnalité » :

¹³ Réglementation commune, Annexe 2, paragraphe 4 : « Principe de proportionnalité » : « ...Les gestionnaires ayant des fonds propres sous gestion d'un montant de 5 milliards d'euros ou plus sont toujours considérés comme significatifs... »

En revanche, au vu de l'organisation¹⁴ interne, de la nature, de la portée et de la complexité des activités exercées, la Société a été évaluée comme étant « complexe ».

6.2 Le processus d'identification du personnel clé

Aux termes de l'article 38 de la Réglementation commune et de l'Annexe 2 correspondante, la Société s'est chargée d'identifier le personnel clé, à savoir les catégories de personnes dont l'activité professionnelle a ou pourrait avoir un impact significatif sur le profil de risque du gestionnaire, de l'OPC ou du FIA.

Le processus d'identification vise à moduler l'application des dispositions en fonction de l'aptitude réelle de la personne à influencer sur le profil de risque du gestionnaire.

Pour l'identification du personnel clé de la Société, on a donc passé en revue les responsabilités, les niveaux hiérarchiques, les activités menées et les délégations opérationnelles du personnel, afin d'évaluer l'importance de chacun en termes de prise de risques.

L'Annexe 2, paragraphe 3, de la Réglementation commune, définit les critères qualitatifs et quantitatifs à la base de l'identification du personnel clé.

Au vu de ces critères, 14 personnes rentrent dans le périmètre du personnel clé :

- les membres du Conseil d'administration
- l'administrateur délégué/le directeur général (d'ores et déjà identifié en tant que personnel clé du Groupe Credem sur la base du processus d'identification mené par la Maison mère en application des dispositions sur les groupes bancaires)
- les membres de la haute direction
- d'autres personnes qui prennent des risques significatifs (autres risk takers)

Conformément à une disposition réglementaire expresse, rentrent dans ce périmètre également les Responsables des Fonctions de Contrôle¹⁵ ; il est par ailleurs rappelé que les fonctions de Révision interne, de Gestion du risque, de Conformité, de Lutte contre le blanchiment font l'objet de contrats d'externalisation conclus avec Credito Emiliano, qui définissent également, de façon détaillée, les montants des sommes dont Euromobiliare AM SGR est redevable pour les services précités.

La fonction ressources humaines est elle aussi externalisée auprès de la Maison mère.

6.3 Composantes de la rémunération

¹⁴ Depuis le début de 2018 Euromobiliare AM SGR a étendu son fonctionnement sur une base transfrontalière en établissant une succursale sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

¹⁵ Réglementation commune, Annexe 2, paragraphe 3 : « ...Il est notamment fait référence aux fonctions de révision interne, de conformité, de gestion des risques... ».

La rémunération du personnel salarié s'articule en deux composantes :

- Rétribution fixe
- Rémunération variable

6.3.1 RETRIBUTION FIXE

Elle représente la partie la plus stable de la rémunération du personnel salarié qui reflète l'expérience professionnelle et les responsabilités organisationnelles.

L'approche consolidée fondée sur le mérite de la politique de rémunération du Groupe en prévoit l'évolution (en termes d'encadrement, d'augmentation de salaire et de rémunérations) d'une manière étroitement liée aux différents niveaux de responsabilité atteints (importance de la position occupée), à la capacité de pérenniser les résultats (stabilité de la performance) et au développement des compétences particulières (« criticité » de la personne).

Les éventuelles indemnités liées à des activités particulières et fonctions exercées et/ou permanentes ainsi que les rémunérations (les jetons de présence) dérivants d'éventuelles fonctions exercées dans des organes de la Société rentrent dans les composantes de la rémunération fixe.

En outre, afin de fidéliser les personnes de valeur, des pactes liés à des rémunérations fixes spécifiques sont proposés. Il s'agit des pactes de prolongation des délais de préavis (les PTP) et des pactes de non-concurrence (les PNC). Le salarié s'engage ainsi à observer, en cas de démission volontaire, une période de préavis supérieure à celle prévue contractuellement (pour le PTP) ou bien à ne pas exercer d'activités entrant en concurrence avec le Groupe (pour le PNC).

6.3.2 REMUNERATION VARIABLE

Elle représente la part de la rémunération liée à la performance et vise par conséquent à tenir compte des résultats obtenus, sans préjudice des exigences de durabilité des fonds propres et en matière de revenus du Groupe ainsi que de la correction pour le risque.

Le Système d'incitation à court terme représente une des composantes variables de la rémunération ; les carried interest font eux aussi partie de la rémunération variable.

En outre, des instruments d'incitation, tels que les distinctions pour la réalisation de projets exceptionnels (on parle de « gratifications spéciales ») ou des solutions de rétention liées au maintien dans l'entreprise pendant plusieurs années, peuvent être prévus pour que le Groupe puisse compter sur la présence de personnes clés dans un contexte de durabilité et de loyauté des comportements.

Si elles sont versées au personnel clé, ces formes de rémunération doivent avoir obtenu l'avis préalable du Comité Rémunérations suivi de la délibération du Conseil d'administration et être

sujettes à l'application des mêmes règles en termes de modalités de paiement et d'ajustement au risque que celles prévues pour les bonus liés aux systèmes d'incitation (report, quote-part des instruments financiers et quote-part au comptant, clauses de malus et *claw-back*).

7 Rémunération du personnel clé du Groupe

7.1 Politique de rémunération 2017

7.1.1 REMUNERATION VARIABLE

Le système d'incitation 2017, décidé par le Conseil d'administration du 21.12.2016¹⁶, a été élaboré conformément aux orientations de la Maison mère (par le biais du Bureau CPO), selon les prévisions contenues dans les dispositions Banca d'Italia en matière de rémunérations et des dispositions du secteur (Réglementation commune) si celles-ci sont impératives.

La Politique de rémunération 2017 était articulée comme suit :

Gates d'accès du Groupe, objectifs de performance du Groupe et de la Société, détermination du plafond (bonus pool).

Le système de primes a été activé en raison, d'une part, du dépassement des données patrimoniales et de la liquidité de Groupe (Common Equity Tier1 Ratio de Groupe et Loan to deposit clientèle de Groupe) et, d'autre part, l'atteinte des objectifs en matière de revenus, de risque-rendement et des niveaux de fonds propres de la Société, définis dans le cadre du budget et approuvés par le Conseil d'administration :

- Bénéfice avant impôts ;
- Produits Nets Totaux ;
- Superindicateur de qualité (dénommé SIQ)¹⁷.

L'activité de planification pluriannuelle exercée via la programmation annuelle de détail a permis de définir le montant de la provision destinée au système de primes global (plafond) ou, autrement dit, à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Attribution de primes individuelles

L'accès aux primes des membres du personnel a dépendu des prestations individuelles, mesurées selon les principes de balanced scorecard traduits dans les « Fiches ICP » (Indicateurs Clés de Performance).

Les fiches ICP ont été élaborées selon une logique qui inclut, le cas échéant, des aspects d'ajustement au risque ex-ante cohérents avec le domaine de responsabilité de la personne.

Par conséquent, après que les objectifs de performance de la Société et de Groupe ont été dépassés et que le montant du bonus pool a été disponible, le montant de la prime individuelle a

¹⁶ Et intégrations ultérieures du 09/03 et du 28/06.

¹⁷ Le SIQ vise à évaluer les performances générales de l'entreprise (résultats des membres des équipes de gestion et niveaux de service fourni par les structures compétentes).

été déterminé par le Conseil d'administration, après obtention de l'avis du Comité Rémunérations pour le personnel clé, sur la base :

- du résultat de la prestation individuelle (« Fiche IPC ») ;
- de la complexité de gestion liée au rôle attribué ;
- du curriculum personnel et évolution historique de la performance.

Montant maximum du bonus et modalités de paiement des primes individuelles (clauses de malus, reports et ajustement à posteriori, parts en fonds et *claw-back*).

Concernant plus spécifiquement les modalités de paiement des primes individuelles, il convient de relever qu'en 2017 pour le personnel clé de la Société et par conséquent pour l'administrateur délégué et le directeur général ainsi que pour les autres risk takers ont été prévus :

- un montant maximum du bonus individuel globalement attribuable équivalent à 1 fois la RAB ;
- en cas de bonus supérieur ou égal à 30 % de la rémunération annuelle brute (RAB), ou bien supérieur à un montant de 80 000,00 euros, les modalités de paiement des bonus sont les suivantes :
 - le pay-out choisi prévoit le versement de 50 % de la prime totale à travers des parts de fonds sélectionnés qui composent dans un panier équilibré et représentatif des fonds du gestionnaire et les 50 % restants payé au comptant. Ce pay-out s'applique à la fois à la composante up-front et à la composante différée. Le nombre de parts de fonds reconnues est déterminé lorsque la prime est accordée. Les parts de fonds sont soumises à une politique de rétention réalisée à travers une promesse de livraison échelonnée sur 2 ans pour la part up-front et sur un an pour celles différées ;
 - 20 % du bonus up-front (avril 2018) payé au comptant, 20 % du bonus up-front versé sous forme de parts de fonds avec promesse de livraison échelonnée sur 2 ans, les 60 % restants différés aux 4 années suivantes (en considérant également les périodes de livraison échelonnée appliquées aux parts de fonds) ;
- dans le cas, en revanche, de bonus inférieur à 30 % de la RAB à la date d'attribution du bonus et jusqu'à un montant maximum de 80 000,00 euros, un principe de proportionnalité a été appliqué dans un souci de simplification des mécanismes de paiement (versement intégral up-front et cash).

Les différentes parts différées octroyées seront soumises à des conditions spécifiques d'ajustement au risque à posteriori, en fonction des objectifs de l'année précédant le paiement de la tranche et de mécanismes de malus et *claw-back*, conformément aux délibérations de l'Assemblée précédente.

7.2 Politique de rémunération 2018

7.2.1 REMUNERATION VARIABLE

Le système d'incitation 2018 a été élaboré conformément aux lignes directrices approuvées par la Société mère Credito Emiliano le 21 décembre 2017 et aux dispositions du secteur (Réglementation commune).

Nous précisons que la présente politique intègre entièrement les mécanismes d'activation des systèmes d'incitation du Groupe Credem et, donc, l'obligation de satisfaire aux conditions de durabilité (gate), qui vise à garantir que les rémunérations variables soient versées dans un contexte d'adéquation des fonds propres et des liquidités du groupe (conformément à ce qui a été défini dans le cadre du Risk Appetite Framework) et aux objectifs individuels de la Société déclinés dans le « Superindicateur ».

Le plan d'incitation 2018 destiné au personnel clé d'Euromobiliare AM Sgr s'articule de la façon suivante :

- *gate* d'accès ;
- objectifs de performance du Groupe et de la Société, détermination du plafond (bonus pool) ;
- attribution de primes individuelles ;
- modalités de paiement des primes individuelles (clauses de malus, reports et ajustement à posteriori, *claw-back*) ;
- montant maximum du bonus.

Gate d'accès

Afin de garantir que les rémunérations variables soient bien versées dans un contexte d'adéquation des fonds propres et des liquidités au niveau du Groupe, l'activation du système d'incitation du personnel clé de la Société est liée à l'atteinte de certains niveaux de Common Equity Tier1 de Groupe et de ~~Loan to Deposit Clientèle de Groupe~~ **Net Stable Funding Ratio de Groupe** (indicateurs de suivi de l'adéquation des fonds propres et des niveaux de liquidité du Groupe, dont les objectifs sont fixés sur la base des dispositions du RAF).

Objectifs de performance du Groupe et de la Société, détermination du plafond (bonus pool)

Une fois les gates d'accès du groupe franchis, l'activation du système d'incitation de la Société pour l'année 2018 est encore subordonnée à l'atteinte des objectifs individuels de la Société (appelés « Superindicateur ») liés à la performance, au revenu, au risque-rendement, aux niveaux

de fonds propres de la Société, définis dans le cadre du budget et approuvés par le Conseil d'Administration d'Euromobiliare AM SGR.

Les objectifs individuels de la Société sont résumés dans le « Superindicateur Société » qui vise des éléments de revenu et de risque et qui se compose de :

- Bénéfice avant impôts ;
- Produits Nets Totaux ;
- Superindicateur de qualité¹⁸ (dénommé SIQ).

L'importance du bonus pool est déterminée en fonction du niveau d'atteinte de ce superindicateur. Le mécanisme proposé, grâce à une pratique d'alignement sur le risque solide basée sur des paramètres objectifs, assure une symétrie entre le montant du bonus pool et les résultats, permettant de réduire sensiblement le bonus pool en cas de non-atteinte des objectifs (jusqu'à atteindre zéro).

Euromobiliare AM SGR définit chaque année le montant de la provision destinée au système de primes global (plafond), ou autrement dit, à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Ce montant est arrêté en fonction du résultat d'exploitation avant impôts et escompté par l'entreprise, calculé selon les principes comptables internationaux pour l'année concernée par la planification/programmation, seulement si un résultat positif est escompté (bénéfice avant impôts) d'après le processus de planification.

Le montant est exprimé sous forme de pourcentage du bénéfice avant impôt, compte tenu de la taille moyenne de la Société au cours de la période de référence (nombre de salariés) et de la répartition des salariés en fonction de leurs responsabilités/fonctions/niveau.

L'objectif de bénéfice IAS avant impôts est déterminé en tenant compte également de la provision du plafond.

Attribution de primes individuelles

Les fiches ICP sont élaborées selon une logique qui inclut, le cas échéant, des aspects d'ajustement au risque ex-ante cohérents avec le domaine de responsabilité de la personne.

Plus précisément, les objectifs correspondent au domaine de responsabilité et au niveau décisionnel des personnes.

Par conséquent, une fois les objectifs du Groupe dépassés et le montant du bonus pool disponible, le montant de la prime individuelle est déterminé par le Conseil d'administration, après obtention de l'avis du Comité Rémunérations pour le personnel clé, sur la base :

- du résultat de la prestation individuelle (« Fiche IPC ») ;
- de la complexité de gestion liée au rôle attribué ;

¹⁸ Le SIQ vise à évaluer les performances générales de l'entreprise (résultats des membres des équipes de gestion et niveaux de service fourni par les structures compétentes).

- du curriculum personnel et évolution historique de la performance.

L'accès aux primes des membres du personnel dépend des prestations individuelles, mesurées selon les principes de balanced scorecard traduits dans les « Fiches ICP » (Indicateurs Clés de Performance).

Les fiches ICP ont été élaborées selon une logique qui inclut, le cas échéant, des aspects d'ajustement au risque ex-ante cohérents avec le domaine de responsabilité de la personne.

Plus précisément, les objectifs correspondent au domaine de responsabilité et au niveau décisionnel des personnes sont articulés en trois domaines :

- rentabilité ;
- risques et processus ;
- équipe.

Modalités de paiement des primes individuelles (clauses de malus, reports et ajustement à posteriori, parts en fonds et *claw-back*)

Le 14/03/2018, le Conseil d'administration, assisté du Comité Rémunérations, a défini, en application des dispositions de la Réglementation commune, les modalités de paiement des bonus conformément aux critères suivants :

- le pay-out choisi prévoit le versement de 50 % de la prime totale à travers l'attribution de parts de fonds sélectionnés qui composent un panier équilibré et représentatif des fonds du gestionnaire. Ce pay-out s'applique à la fois à la composante up-front et à la composante différée. Le nombre de parts de fonds prévues dans le panier est déterminé en fonction du premier NAV utile après le Conseil d'administration de 2019 ayant accordé la prime. Les fonds sont soumis à une politique de rétention réalisée à travers une promesse de livraison échelonnée sur 2 ans pour la part up-front et sur 1 ans pour celles différées ;
- 20 % du bonus up-front (avril 2019) payé au comptant, 20 % du bonus up-front versé sous forme de parts de fonds du Panier avec promesse de livraison échelonnée sur 2 ans, les 60 % restants différés aux 4 années suivantes (en considérant également les périodes de livraison échelonnée appliquées aux parts de fonds).

Pour les bonus inférieurs à 30 % de la RAB à la date d'attribution du bonus et jusqu'à un montant maximum de 80 000 euros, on applique un principe de proportionnalité dans un souci de simplification des mécanismes de paiement (le bonus est versé up-front et cash).

Les différentes parts différées seront soumises à des conditions de malus et d'ajustement au risque à posteriori. En particulier les parts différées sont :

- ne seront pas versées en cas de :

- résiliation du contrat à l'initiative de l'entreprise pour des motifs autres qu'un motif justifié objectif si celle-ci intervient avant le paiement de la tranche ;
- démission avant le paiement de la tranche (sauf dans les cas de droit à la retraite) ;
- réception de la part des organes et/ou fonctions de l'entreprise compétentes, avant le paiement de la tranche, de contestations ou de communications révélant l'existence de pratiques professionnelles contraires aux obligations de bonne foi et de loyauté ;
- perte consolidée au niveau du Groupe ;
- Common Equity Tier1 Ratio de Groupe inférieur aux seuils réglementaires en vigueur ;
- Résultat négatif au niveau de la Société ;
- Performance moyenne du portefeuille global géré inférieure à 20 % de l'objectif tel que défini dans le Superindicateur qualité produits et services (SIQ) ;
- sont réduites de 50 % en cas de :
 - bénéfice avant impôts consolidé rectifié du Groupe (rectifié des postes positifs/négatifs exceptionnels non structurels) inférieur à 50 % de l'objectif fixé ;
 - Common Equity Tier1 Ratio de Groupe inférieur à 85 % de l'objectif (sauf opérations exceptionnelles et/ou modifications réglementaires) ;
 - Bénéfice avant impôts rectifié de la Société inférieur à 50 % de l'objectif fixé ;
 - Performance moyenne du portefeuille global géré inférieure à 30 % de l'objectif tel que défini dans le Superindicateur qualité produits et services (SIQ).

Il est en outre confirmé que l'application de mécanismes de *claw-back* qui prévoient la restitution partielle ou totale de la prime nette reçue est prévue dans le cas où, lors de la période suivant l'attribution de la prime, Euromobiliare AM SGR devait constater des comportements frauduleux ou constitutifs d'une faute grave, des comportements entraînant une perte significative pour la Société, une perte des conditions d'honorabilité, une violation des obligations en matière de politiques de rémunération.

En sus de ce qui précède, des instruments d'incitation, tels que les distinctions pour la réalisation de projets exceptionnels (on parle de « gratifications spéciales ») ou des solutions de rétention liées au maintien dans l'entreprise pendant plusieurs années, peuvent être prévus pour que le Groupe puisse compter sur la présence de personnes clés dans un contexte de durabilité et de loyauté des comportements. Ces primes seront soumises aux mêmes règles rigoureuses (en termes de modalités de paiement et d'ajustement au risque) que celles appliquées aux bonus du système d'incitation 2018 (report, quote-part au comptant, quote-part sous forme de fonds dans le panier, clauses de malus et *claw-back*).

Montant maximum du bonus

Enfin, en ce qui concerne la limite annuelle maximale de l'incidence de la rémunération variable sur le fixe, conformément aux lignes directrices de la Société mère, le seuil défini pour 2018 correspond à 1 fois la RAB (rémunération annuelle brute fixe de l'année en cours plus les indemnités de fonction/mandat et les rétributions d'administrateur) à la date d'attribution du bonus.

8 Rémunération des salariés

Concernant les autres membres du personnel ne rentrant pas dans les catégories décrites ci-dessus, nous donnons une illustration des modalités d'utilisation des instruments typiques de la politique de rémunération 2017 et 2018.

8.1 Politique de rémunération 2017

8.1.1 REMUNERATION VARIABLE

Les mécanismes d'incitation relatifs à 2017 pour les salariés ont été conçus dans une logique générale de durabilité, en tenant compte des niveaux de liquidité, d'adéquation des fonds propres, des risques et d'une bonne gestion des relations avec les clients.

Plus précisément, l'accès au bonus pool pour les autres membres du personnel a été activé lors du dépassement des gates du Groupe (Common Equity Tier1 de Groupe et de Loan to Deposit Clientèle de Groupe) et des objectifs en matière de revenus et de risque définis dans le cadre du budget et approuvés par le Conseil d'administration, comme décrits de façon plus détaillée dans le paragraphe 7.1.1.

Ces règles ont garanti la symétrie du bonus pool avec les résultats attendus et l'acquisition de celui-ci dépendant uniquement de l'atteinte des exigences de fonds propres et de liquidité ainsi que des performances risque-rendement appropriées.

Les primes individuelles ont été déterminées sur la base du niveau d'atteinte de la prestation de la personne, en tenant compte de la fonction exercée, du curriculum personnel et de l'évolution historique de la performance.

Le pointage SIQ Gestionnaires permettant de déterminer l'activation du système d'incitation des portefeuilles strategists est déterminé par l'application des critères spécifiquement déclinés pour les gestionnaires des fonds.

Enfin, signalons que la Prime Welfare de Résultat destinée aux travailleurs des catégories des cadres de direction et des domaines professionnels, dont le versement dépend de l'atteinte des objectifs de rentabilité, des fonds propres et de productivité qui en assurent l'autofinancement et la durabilité a été versée.

8.2 Politique de rémunération 2018

8.2.1 REMUNERATION VARIABLE

Pour l'ensemble des salariés, comme pour le personnel clé, les mécanismes d'incitation sont conçus dans une logique de durabilité, en tenant compte des risques, de la solidité des fonds propres, de la liquidité et de la loyauté dans les relations avec les clients.

L'activation des systèmes d'incitation est donc liée au franchissement des *gates* d'accès en tant que conditions liées aux fonds propres et à la liquidité du Groupe, qui doit être suivi par l'atteinte d'objectifs individuels de la Société liés aux performances en matière de revenus, de risque-rendement et de niveaux de fonds propres de la Société, comme décrits de façon plus détaillée dans le paragraphe 7.2.1. précédent.

Le mécanisme proposé permet de réduire sensiblement le plafond, jusqu'à le faire disparaître, en cas de non-atteinte des objectifs, en appliquant une pratique d'alignement au risque solide, basée sur des paramètres objectifs et immédiatement évaluables.

La cohérence entre les objectifs de l'entreprise et les objectifs individuels est réalisée par le biais du système ICP (indicateurs clés de performance), à travers lequel les objectifs de l'entreprise sont répartis en cascade dans la structure organisationnelle jusqu'à ceux individuels.

Au-delà des objectifs liés aux résultats commerciaux, en cohérence avec les fonctions remplies, d'autres objectifs de surveillance des risques sont prévus.

Une fois l'activation du plafond intervenue et, sachant que l'incidence maximale de la rémunération variable sur la RAB a été fixée pour les « Dirigeants » et les « Autres membres du personnel » à 1 fois la RAB, alors qu'elle a été fixée à 40 % de la RAB pour les autres membres du personnel des fonctions de contrôle, les primes sont déterminées :

- sur la base du niveau d'atteinte de la prestation individuelle ;
- en tenant compte de la complexité de gestion liée au rôle ou du niveau de compétences spécialisées atteint ;
- en tenant compte de l'ancienneté, du curriculum personnel et de l'évolution historique de la performance.

Pour tous les salariés de la Société (autres que le personnel « clé »), le paiement de l'éventuel bonus interviendra immédiatement et en une seule fois (up-front) avant le 30/04 de l'année suivant la période de référence (pour les présentes politiques : 01 janvier – 31 décembre 2018).

L'attribution des primes individuelles n'est pas prévue dans les cas de figure suivants :

- notification de la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise, intervenant avant la date de l'attribution ;

- démission donné par le travailleur avant la date d'attribution du bonus, même s'il est encore en service dans le cadre du délai de préavis ;
- réception de la part des organes d'entreprise compétents de contestations ou de sanctions disciplinaires révélant l'existence de pratiques professionnelles contraires aux obligations de bonne foi et de loyauté ;
- présence, a cours de la période de référence, d'un rapport d'inspection révélant un risque résiduel élevé, sous réserve des cas où des mesures correctives sont immédiatement mises en place pour résoudre les anomalies.

Sont également prévus des mécanismes de *claw-back* en cas de comportements frauduleux et/ou constitutifs de faute grave.

9 Clauses particulières en cas de résiliation du contrat de travail

En général, aucune indemnité ni aucune prestation de retraite individuelle n'est prévue en cas de résiliation anticipée du contrat de travail ou en cas de cessation anticipée du mandat.

Ne sont pas considérés comme des indemnités supplémentaires :

- les paiements et prestations dus conformément à la loi et à la convention collective, comme par ex. à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- les montants calculés par un tiers compétent, tel que l'autorité judiciaire et/ou arbitrale (comme par ex. à titre d'indemnité supplémentaire, de dommages et intérêts, de manque à gagner, etc.).

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative et/ou dans l'intérêt de la Société, qu'elle soit unilatérale ou consensuelle, des indemnités supplémentaires peuvent être prévues, à condition d'être motivées, destinées à soutenir le revenu ou bien versées à titre d'incitation au départ pour l'accompagnement à la retraite ou en cas de retraite anticipée ou encore, versées en vue d'éviter les aléas d'une procédure.

Le montant des indemnités supplémentaires est défini dans la limite des 29 mensualités de rémunération globale effective et il est déterminé conformément à la législation en matière de licenciements et à la convention collective.

Les critères de définition de ces indemnités se basent sur le principe de leur corrélation avec la performance réalisée au fil du temps et les risques pris par la personne et par la Société.

Les éventuelles indemnités supplémentaires devront, par conséquent, respecter les stratégies d'entreprise à long terme, en matière de gestion prudent du risque et de solidité des fonds propres, et seront versées selon les modalités techniques et les qualifications juridiques qui permettront d'optimiser les coûts et la poursuite des objectifs de l'entreprise.

La détermination des indemnités supplémentaires sera effectuée, en outre, grâce au paramètre de rémunération globale effective et l'évaluation au cas par cas des circonstances subjectives et objectives de la conclusion du contrat, parmi lesquelles :

- la durée réelle de la relation de travail et les prestations sur le plan qualitatif et quantitatif fournies par la personne dans l'exercice de ses fonctions au fil du temps ;
- l'éventuelle prise de risques non adaptés par le sujet ;
- l'alignement des comportements individuels aux valeurs de l'entreprise ;
- la disponibilité de la personne pour accepter des engagements supplémentaires (ex. de confidentialité ou de non-concurrence) ;

- les motifs entraînant la cessation de la relation de travail, en particulier dans les cas suivants :
 - litiges, arbitrages et modes alternatifs de règlement des conflits : compte-tenu de l'intérêt de parvenir à une résolution amiable pour éviter les aléas des procédures et le montant que la Société serait vraisemblablement tenue de payer si la juridiction saisie faisait droit aux prétentions du salarié ;
 - retraite anticipée¹⁹, dans la limite de 24 mensualités ;
 - incitation au départ pour l'accompagnement à la retraite (la préretraite), en référence à la période maximale de soutien prévue par la réglementation régissant le Fonds de solidarité du secteur²⁰.

Aucune indemnité supplémentaire n'est prévue en cas de résiliation du contrat suite à une démission volontaire.

Modalités de versement des indemnités supplémentaires

Les indemnités supplémentaires sont soumises à des mécanismes de paiement différé au comptant et sous forme d'actions/instruments financiers selon les mêmes schémas que ceux prévus pour le versement de la rémunération variable au personnel clé et, en particulier, des clauses de malus et de *claw-back* qui prévoient leur réduction/révocation en cas de découverte de comportements frauduleux ou de fautes graves au détriment du Groupe Credem, qui n'étaient pas connus au moment de la conclusion de l'accord de cessation sont stipulées.

Dans des circonstances exceptionnelles, dictées par la poursuite de l'intérêt de l'entreprise, justifiant de déroger aux critères de détermination et aux modalités de versement des indemnités supplémentaires énoncées ci-dessus, le processus interne aboutissant à l'attribution des indemnités devra être dûment formalisé et devra indiquer les motifs ayant justifié la dérogation aux dispositions des politiques de rémunération approuvées par l'Assemblée.

Le processus interne devra prévoir d'impliquer les fonctions compétentes dans l'évaluation des impacts en termes de risque, de conformité et d'adéquation, et devra être soumis, après avoir entendu le Comité des Rémunérations, au Conseil d'administration pour délibération.

¹⁹ Loi n° 92 du 28 juin 2012.

²⁰ Décret du 28 juillet 2011, Fonds de solidarité pour la reconversion et la requalification professionnelle, pour le soutien à l'emploi et le revenu du personnel du crédit, aux termes de l'article 3 de la loi n° 92 du 28 juin 2012.

10 Avantages

Le Groupe Credito Emiliano offre, en plus de ce qui est prévu par la loi et par les conventions collectives de travail nationales et d'entreprise, les avantages complémentaires suivants :

- prêts à des taux de faveur pour tous les salariés du Groupe
- voiture de fonction à usage mixte pour les managers au-dessus d'un certain niveau ;
- prestations spécifiques en matière de soins de santé.

Il n'existe pas de prestations de retraite ou sociales discrétionnaires.

11 Conclusions

La Politique de Rémunération d'Euromobiliare AM SGR est conforme aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise et du Groupe, aux stratégies à long terme et aux politiques de gestion prudente du risque.

Les choix effectués en matière de politique d'incitation respectent la réglementation du secteur et les Dispositions de surveillance.

Chaque élément de la Politique de Rémunération s'adresse à une couche de population donnée et a une finalité précise, identifiant des zones de résultat spécifiques, comme le montre le schéma ci-dessous :

- rémunération fixe : responsabilité, importance du rôle, compétence et fidélisation ;
- rémunération variable : objectifs sur le long terme, durables en termes d'adéquation des fonds propres et du niveau de risque, cohérents avec une stratégie de création de valeur à long terme.

En résumé, il est estimé que la rémunération variable :

- est correctement paramétrée selon des indicateurs de performance, qui tiennent compte également des risques, du capital et de la liquidité permettant d'y faire face et des coûts s'y rapportant ;
- est symétrique par rapport aux résultats réellement obtenus, jusqu'à disparition en cas de résultats significativement inférieurs aux prévisions ;
- présente un bon équilibre par rapport à la composante fixe, avec une plus grande incidence pour le personnel clé, en fonction de l'importance du rôle et de la criticité de la personne concernée au niveau de l'entreprise ;
- est différée à hauteur d'une proportion substantielle, concernant particulièrement le personnel clé.

12 Tableau des rémunérations 2017

Le présent rapport est accompagné d'un tableau de synthèse des informations quantitatives relatives aux pratiques de rémunération pour l'année 2017 visant à ce que l'Assemblée et le public soient en possession des informations nécessaires aux termes des dispositions de la Réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob.

Note d'information à posteriori : Rémunérations versées aux membres des Organes d'administration et de contrôle et aux « autres Risk takers »

nb ressources	Mandat	Rémunérations fixes	Rémunérations pour la participation à des comités	Rémunération variable en espèces		Rémunération variable en instruments financiers		Avantages non-matérielles	Indemnité de fin de mandat ou de cessation de la relation de travail	Autres rémunérations pour des activités de conseil et professionnelles
				Bonus attribué au cours de l'année de référence	Bonus pouvant être versé/versé ⁽¹⁾	Bonus attribué au cours de l'année de référence	Bonus pouvant être versé/versé ⁽²⁾			
7 ressources	Administrateurs exécutifs et non exécutifs	310,8	6,8	57,5	56,0	57,5	33,0	5,0		
4 ressources	Collège des commissaires aux comptes	35,0	0	0	0	0	0	0		
8 ressources	autres Risk takers	865,8	0	214,5	192,0	37,5	15,0	29,4		

⁽¹⁾ Bonus relevant des systèmes de primes acquis au cours de l'année de référence.

⁽²⁾ Bonus relevant des systèmes de primes acquis au cours de l'année de référence sur la base de la cotation du titre/fonds à la date d'attribution. Les cotations à la date d'attribution diffèrent de celles de la remise effective.

Vérifications de la Fonction de Révision interne relative à la conformité des pratiques de rémunération et d'incitation avec les politiques approuvées pour l'exercice 2017 et le cadre législatif de référence



Reggio d'Émilie, 09 mars 2018

Les dispositions réglementaires en vigueur contenues dans la Réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob, modifiée le 27 avril 2017 sur les politiques de rémunération des intermédiaires offrant des services d'investissement et de gestion collective, prévoient que la Fonction de Révision interne vérifie, au moins une fois par an, la conformité des pratiques de rémunération avec les politiques approuvées et la réglementation de référence.

La réglementation prévoit que les constatations faites et les éventuelles anomalies soient portées à la connaissance des Organes et des Fonctions d'entreprise compétentes afin que ces derniers mettent en œuvre d'éventuelles mesures correctives, en évaluant leur importance pour en informer rapidement les Autorités de Contrôle de référence. Les résultats de la vérification effectuée sont portés une fois par an à la connaissance de l'Assemblée des actionnaires.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, pour procéder à cette vérification la Fonction de Révision interne, externalisée auprès de la Société mère Credito Emiliano S.p.A., a bénéficié du support d'une des principales sociétés de conseil spécialisée dans l'exécution de ce type de mission. La mission a été conférée conformément aux dispositions du règlement de la Banque d'Italie et de la Consob, en assurant l'indépendance totale vis-à-vis de la fonction de gestion.

Les activités de révision sont axées sur les six macro-domaines suivants :

- Gouvernance de la Politique de rémunération ;
- identification du périmètre du personnel clé ;
- structure des systèmes de rémunération et d'incitation ;
- rémunération et incitation à des catégories particulières de fonctions d'entreprise ;
- pay-out de la rémunération variable ;
- information.

La méthodologie adoptée par le Service d'Audit s'inspire des bonnes pratiques du secteur et est fondée sur une approche fondée sur l'analyse des risques et axée sur les processus qui tient compte de la cartographie des processus d'entreprise présents au sein de la Société mère et des sociétés contrôlées.

Plus précisément, la Fonction de Révision interne s'est dotée d'un catalogue détaillé de risques associés de façon analytique aux différents processus d'entreprise (y compris celui auquel font référence les constatations faites). Chacun d'entre eux est associé à un « risque potentiel » basé sur une échelle de notation structurée sur quatre niveaux de sévérité incrémentielle ; les résultats des activités de vérification contribuent à réduire le risque couru potentiel et à estimer, pour chacun des risques analysés dans le cadre du processus observé, le niveau de « risque résiduel » (lui aussi structuré sur quatre niveaux de sévérité incrémentielle).

RÉSULTATS DES ACTIVITÉS DE VÉRIFICATION

Les vérifications effectuées par la Fonction de Révision interne relatives aux pratiques de rémunération, en référence aux analyses effectuées jusqu'à présent, ont permis de constater une adéquation globale en termes de conformité aux politiques approuvées pour l'exercice 2017 ainsi qu'aux dispositions en matière de vérification en vigueur. Les indications fournies en conclusion des vérifications s'inscrivent dans un contexte de renforcement supplémentaire du processus et des aspects de formalisation.

Plus précisément :

- Critère de proportionnalité : concernant les dispositions de l'article 38 de la Réglementation commune de la Banque d'Italie et de la Consob, la Société peut être qualifiée comme étant significative, sur la base des fonds propres sous gestion, et par conséquent est soumise à une application renforcée de la réglementation ;

- Définition d'une politique de rémunération: Euromobiliare Asset Management SGR S.p.A. a élaboré le document sur les politiques de rémunération et d'incitation, confirmant l'adoption, sur la base des indications de la Société mère Credito Emiliano S.p.A., des critères plus rigoureux prescrits par la réglementation bancaire, sans préjudice des principes de la législation de notre secteur si ceux-ci sont impératifs.
- Rôle des Organes d'entreprise: les tâches et responsabilités des Organes d'entreprise impliqués dans le processus de définition et d'application des politiques de rémunération, et notamment l'Assemblée des actionnaires, le Conseil d'administration et le Comité Rémunérations, sont substantiellement formalisés dans le cadre réglementaire interne. Les vérifications effectuées n'ont fait apparaître aucun élément d'anomalie lié à la mise en œuvre des fonctions correspondantes par ces Organes d'entreprise.
- Rôle des fonctions d'entreprise de contrôle de deuxième niveau: le processus de définition des politiques de rémunération 2017 a vu une implication appropriée des Fonctions de Gestion du risque et de Conformité chacune à son niveau de compétences.
- Identification du « personnel clé »: Euromobiliare Asset Management SGR S.p.A a identifié le personnel dont l'activité professionnelle impacte ou peut impacter le profil de risque du gestionnaire ou de l'OPCVM ou du FIA. Le processus d'identification du « personnel clé », conformément aux prescriptions réglementaires, a été réalisé et le résultat formalisé de façon appropriée.
- Définition de *bonus pool* et des rémunérations variables: le processus de définition du *bonus pool* global et la procédure d'autorisation correspondante liée à l'attribution des rémunérations variables est correctement formalisé et caractérisé par des choix correctement documentés.
- Mécanismes d'alignement sur le risque: conformément aux indications fournies par la réglementation de référence en vigueur, le système de rémunération 2017 d'Euromobiliare Asset Management SGR S.p.A. a prévu des mécanismes préalables (*gate* d'accès au système de primes, *bonus pool*, fiches ICP pour l'attribution des primes individuelles, plafond de la rémunération variable) et critère à posteriori d'alignement sur le risque (mécanismes de report de la rémunération variable, paiement grâce à des types d'instruments financiers définis, clauses de malus et *claw back*) différenciés selon la catégorie de personnel clé (*risk takers* et fonctions de contrôle).

Afin d'approuver la pleine conformité des politiques de rémunération 2017 avec ce que les Organes d'entreprise ont approuvé, le processus d'audit sera finalisé au cours de la deuxième moitié de 2018 par la réalisation de vérifications spécifiques du processus de versement effectif des incitations (y compris la partie différée).

Ettore Corsi

(Responsable Fonction de Révision interne Credito Emiliano S.p.A.)

[Signature illisible]