



Documento sulla politica di remunerazione

***Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 22 Dicembre 2020***

Sommario

1	PREMESSA	3
2	PRINCIPI GENERALI	3
3	LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE.....	4
4	RUOLO DEGLI ORGANI	5
5	DESTINATARI	6
5.1	Organi sociali	6
5.1.1	Assemblea degli Aderenti.....	6
5.1.2	Consiglio di Amministrazione, Presidente e Vicepresidente.....	6
5.1.3	Collegio dei Sindaci	6
5.1.4	Direttore Generale	7
5.2	Funzioni Fondamentali	7
5.3	Categorie di personale le cui attività hanno un impatto di rilievo sul profilo del rischio del Fondo pensione	8
5.4	Personale dipendente	8
5.5	Attività conferite all'esterno	8
5.6	Eventuali incarichi svolti a titolo gratuito	8
6	SISTEMA DI CONTROLLO.....	8
7	OBBLIGHI INFORMATIVI	9

1 PREMESSA

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione delle Società Esercizi Aeroportuali – FONSEA stabilisce le linee guida per la definizione e l'attuazione della politica di remunerazione del Fondo Pensione, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza in materia contenute nella direttiva Europea (EU) 2016/2341 (c.d. IORP II) e nelle successive circolari emesse dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

Nella redazione del presente documento sono state prese a riferimento le seguenti normative:

- DIRETTIVA (UE) 2016/2341 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 14 dicembre 2016 relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali (EPAP): normativa che, all'articolo 23, prevede che gli EPAP stabiliscano e applichino politiche scritte e fornisce indicazioni utili alla predisposizione della politica di remunerazione di cui gli EPAP devono dotarsi.
- Decreto legislativo 13 dicembre 2018, n.147 "Attuazione della direttiva (UE) 2016/2341 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2016, relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali": il decreto legislativo recepisce la direttiva c.d. IORP II nell'ordinamento italiano.
- Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n.252, comprensivo delle modifiche apportate dal decreto legislativo 13 dicembre 2018, n.147 che integra nelle previsioni del d.lgs. n.252/2005 quanto previsto dal quadro normativo IORP II.
- Deliberazione Covip del 29 luglio 2020 – "Direttive alle forme pensionistiche complementari in merito alle modifiche e integrazioni recate al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n.252, dal decreto legislativo 13 dicembre 2018, n.147, in attuazione della direttiva (UE) 2016/2341".

Nel documento sono contenute le linee guida per l'attuazione del sistema di remunerazione a favore di coloro che amministrano effettivamente il Fondo, dei componenti del Collegio dei Sindaci, di coloro che svolgono funzioni fondamentali, nonché del Direttore Generale, delle altre categorie di personale la cui attività ha un impatto di rilievo sul profilo del rischio del Fondo e dei soggetti ai quali sono esternalizzate le attività del Fondo, con esclusione di tutti i fornitori che siano disciplinati dalle direttive 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE e 2014/65/UE.

Le politiche e prassi di remunerazione sono parte integrante dell'assetto organizzativo e di governo societario del Fondo Pensione e gli elementi essenziali della policy sono pubblicati all'interno del "Documento sul sistema di governo".

2 PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione del Fondo Pensione delle Società Esercizi Aeroportuali (di seguito "Fondo") è definito in modo proporzionato all'organizzazione interna nonché alla dimensione, alla natura, alla portata e alla complessità dell'attività al fine di essere coerente con la sana, prudente ed efficace gestione del Fondo.

La policy deve essere in linea con gli obiettivi strategici, con la redditività e l'equilibrio del Fondo nel lungo termine, nonché con gli interessi a lungo termine degli aderenti e dei beneficiari.

La politica di remunerazione ha l'obiettivo di:

- promuovere il rispetto dello Statuto e disincentivare qualsiasi violazione;

- garantire adeguatezza della remunerazione in modo da assicurare stabilità nella conduzione del Fondo;
- essere coerente con gli obiettivi strategici del Fondo e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- documentare in modo adeguato le politiche di retribuzione;
- disincentivare situazioni di conflitto di interesse;
- prevedere un'adeguatezza dei compensi in coerenza con il livello di responsabilità e di impegno;
- garantire una gestione sana ed efficace del rischio, scoraggiando condotte non in linea con le regole del Fondo che potrebbero aggravarlo.

Il Fondo adotta la presente politica scritta nel rispetto dei principi sanciti dall'art.5-octies, co. 4, del d.lgs. n.252/2005, dettati specificamente in tema di definizione e applicazione della politica di remunerazione, nonché in coerenza con i seguenti principi:

- equità: fermo quanto previsto dall'Organizzazione del Fondo, la remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate e le competenze e capacità dimostrate;
- competitività: il livello retributivo deve essere equilibrato rispetto a quello del mercato di riferimento o di quelli attigui, tenendo conto delle dimensioni e della complessità del Fondo;
- coerenza: il sistema remunerativo deve accordare trattamenti retributivi analoghi per figure professionali assimilabili, tenendo conto della sempre crescente professionalità richiesta;
- meritocrazia: il sistema remunerativo è volto a premiare i risultati ottenuti ed i comportamenti seguiti per il loro raggiungimento, nel rispetto della normativa e delle procedure in essere.

La politica di remunerazione è coerente, inoltre, con l'integrazione dei rischi di sostenibilità di cui all'art.5 del Regolamento (UE) 2019/2088.

La presente policy entra in vigore il giorno dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

3 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Per remunerazione si intende ogni forma di pagamento, determinata in misura fissa o variabile, ovvero beneficio, incluse eventuali componenti accessorie, corrisposto direttamente o indirettamente, in qualsiasi forma in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

Allo scopo di meglio definire il perimetro di applicazione della Politica, si ritiene utile fornire le definizioni di Remunerazione Fissa e Variabile:

- ✓ **Remunerazione Fissa o Componente Fissa:** la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance.

✓ **Remunerazione Variabile o Componente Variabile:**

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
 - i benefici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
 - ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come Remunerazione Fissa.
- ✓ **Benefit:** sono riconosciuti in modo omogeneo per categorie di destinatari, in linea con il mercato e consistono in benefici connessi alla disponibilità di beni e servizi con caratteristiche non monetarie.
- ✓ **Rimborsi spese:** sono rimborsate le spese giustificate a piè di lista, ovvero in base ai costi effettivamente sostenuti e attestati dalla documentazione giustificativa, che dovrà essere allegata in originale alla nota spese presentata dal diretto interessato ovvero in misura forfettaria, previa valutazione di congruità del CdA o di soggetto delegato. Non rientrano nella nozione di remunerazione i rimborsi spese riconosciuti ai soggetti che operano per conto del Fondo Pensione.

4 RUOLO DEGLI ORGANI

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo, ai sensi di quanto disposto dall'art.5-octies del d.lgs. n.252/2005, predispone ed approva la presente politica riesaminandola periodicamente, con cadenza almeno triennale.

L'obiettivo del Fondo è quello di definire una sana politica di remunerazione che consideri tutte le persone che amministrano effettivamente il Fondo, i componenti dell'organo di controllo, coloro che svolgono funzioni fondamentali e tutte le altre categorie di personale le cui attività hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio del Fondo.

Il Consiglio di Amministrazione, così come previsto dalla normativa, affida al Direttore Generale il compito di gestire l'attività della forma pensionistica complementare, attraverso l'organizzazione dei processi di lavoro e l'utilizzo delle risorse umane e strumentali disponibili.

Per quanto attiene, invece, agli aspetti remunerativi legati allo svolgimento delle attività da parte dei soggetti che ricoprono il ruolo delle Funzioni Fondamentali, la competenza è attribuita direttamente in capo al Consiglio di Amministrazione del Fondo, onde evitare legami di interdipendenza con la figura del Direttore Generale, che potrebbero precluderne la precipua funzione di garanzia.

Al fine di evitare l'insorgere di eventuali conflitti di interesse è, altresì, specificato che l'eventuale variazione del compenso corrisposto al Direttore Generale dovrà essere deliberato direttamente dagli Amministratori su proposta del Presidente.

5 DESTINATARI

La politica di remunerazione riguarda coloro che amministrano effettivamente il fondo pensione:

- ✓ i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- ✓ i componenti del Collegio dei Sindaci;
- ✓ coloro che svolgono Funzioni fondamentali;
- ✓ il Direttore Generale.

e le altre categorie di personale (c.d. personale rilevante) le cui attività hanno un impatto di rilievo sul profilo del rischio del Fondo.

Di seguito si riportano i destinatari della politica di remunerazione, unitamente ai dettagli remunerativi che caratterizzano la determinata funzione/carica.

5.1 Organi sociali

Così come definito dall'art.14 dello Statuto del Fondo, sono organi del Fondo:

- l'Assemblea degli aderenti;
- il Consiglio di Amministrazione, il Presidente ed il Vicepresidente;
- il Direttore Generale del Fondo;
- il Collegio dei Sindaci.

5.1.1 Assemblea degli Aderenti

L'Assemblea degli aderenti al Fondo, così come previsto dall'art.15 dello Statuto è composta dalla totalità degli iscritti. Rientra tra i compiti dell'assemblea, elencati all'art. 16 dello Statuto, eleggere i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci di sua competenza e deliberare sull'eventuale compenso e revoca degli stessi.

5.1.2 Consiglio Di Amministrazione, Presidente e Vicepresidente

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo, così come previsto dall'art.18 dello Statuto è composto da sei membri, dei quali tre designati dal datore di lavoro e tre eletti dall'Assemblea degli aderenti.

Nessun compenso è dovuto ai membri del Consiglio di Amministrazione, al Presidente ed al Vicepresidente. La loro politica di remunerazione, in quanto dipendenti di SEA SpA, è definita in conformità con il CCNL del trasporto aereo e con il CCNL dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi.

5.1.3 Collegio dei sindaci

Il Collegio dei Sindaci, così come previsto dall'art.24 dello Statuto è composto da quattro membri effettivi, dei quali due designati dal datore di lavoro e due eletti dall'Assemblea, e da due membri supplenti.

La remunerazione per il Collegio dei Sindaci prevede un compenso annuale fisso ripartito in ugual misura tra tutti i sindaci effettivi, ritenuto equo e stabilito preventivamente alla nomina degli stessi, con una maggiorazione del 10% per il Presidente del Collegio dei Sindaci.

5.1.4 Direttore Generale

Allo stato attuale, l'incarico di Direttore Generale è affidato ad un dipendente di SEA SpA che opera con un secondo incarico anche presso il Fondo Pensione a titolo gratuito.

La politica di remunerazione del Direttore Generale è definita in conformità con il CCNL del trasporto aereo, sezione gestori aeroportuali.

5.2 Funzioni Fondamentali

Con riferimento alle Funzioni Fondamentali, il Fondo ha deciso, in occasione del Consiglio di Amministrazione del 27 novembre 2020, di esternalizzare sia l'incarico della Funzione di Gestione dei rischi che l'incarico di Funzione di Revisione Interna.

- ✓ **Funzione di gestione dei rischi.** Il rapporto contrattuale per lo svolgimento della Funzione Fondamentale di Gestione dei Rischi è stato stipulato sulla base delle attività e responsabilità attribuite dalla normativa a tale Funzione e formalizzato in un apposito contratto, nel quale, oltre alla durata e alla facoltà di recesso, è definito anche il relativo compenso. Quest'ultimo consta di una componente fissa annuale, il cui valore viene stabilito coerentemente al profilo di rischio dell'attività esternalizzata.

Al fine di garantire al titolare della Funzione di svolgere la propria attività nel pieno interesse del Fondo, il contratto in essere non prevede alcuna componente variabile. La presente policy prevede, inoltre, il divieto di incentivi economici volti ad evitare la comunicazione di inerzia del Fondo ad adottare le misure correttive proposte. Tali specifiche sono implicite nel contratto per l'affidamento dell'incarico. Tale previsione permette di garantire una maggior tutela sia per il titolare della Funzione, sia per il Fondo stesso in quanto vengono in tal modo disincentivate eventuali situazioni in conflitto di interesse.

- ✓ **Funzione di revisione interna.** Il rapporto contrattuale per lo svolgimento della Funzione Fondamentale di Revisione Interna è stato stipulato sulla base delle attività e responsabilità attribuite dalla normativa a tale Funzione e formalizzato in un apposito contratto, nel quale è definito, oltre alla durata e alla facoltà di recesso, anche il relativo compenso. Quest'ultimo consta di una componente fissa annuale, il cui valore viene stabilito coerentemente al profilo di rischio dell'attività esternalizzata.

Al fine di garantire al titolare della Funzione di svolgere la propria attività nel pieno interesse del Fondo, il contratto in essere non prevede alcuna componente variabile. La presente policy prevede, inoltre, il divieto di incentivi economici volti ad evitare la comunicazione di inerzia del Fondo ad adottare le misure correttive proposte. Tali specifiche sono implicite nel contratto per l'affidamento dell'incarico. Tale previsione permette di garantire una maggior tutela sia per il titolare della Funzione, sia per il Fondo stesso in quanto vengono in tal modo disincentivate eventuali situazioni in conflitto di interesse.

5.3 Categorie di personale le cui attività hanno un impatto di rilievo sul profilo del rischio del Fondo pensione

- ✓ **Funzione Finanza.** I compiti e le funzioni svolte dalla Funzione Finanza sono stati attribuiti al Direttore Generale del Fondo al fine di minimizzare i costi in capo al Fondo ed agli aderenti.

5.4 Personale dipendente

La politica di remunerazione dei dipendenti di SEA SpA distaccati presso il Fondo Pensione è definita in conformità con il CCNL del trasporto aereo, sezione gestori aeroportuali.

5.5 Attività conferite all'esterno

- ✓ **Gestore amministrativo.** Il Fondo ha affidato l'incarico di gestore amministrativo a Previnet S.p.A., con il quale ha sottoscritto un apposito contratto nel quale è stato stabilito tra le parti un compenso fisso preventivamente pattuito e stabilito sulla base delle attività e responsabilità attribuite.
- ✓ **Gestore finanziario-assicurativo.** Il Fondo ha affidato l'incarico di gestore finanziario-assicurativo a UnipolSai Assicurazioni SpA, con il quale ha sottoscritto un apposito contratto nel quale è stato stabilito tra le parti un compenso fisso preventivamente pattuito e rapportato sulla base dell'attivo netto destinato alle prestazioni (ANDP).
- ✓ **Organismo di Vigilanza.** Il Fondo ha affidato l'incarico di responsabile monocratico dell'OdV a Roberto Cerioli, dipendente di SEA SpA, a titolo gratuito in quanto si applica il CCNL del trasporto aereo.

5.6 Eventuali incarichi svolti a titolo gratuito

Come indicato nei paragrafi precedenti, la carica così come lo svolgimento della funzione di:

- ✓ Direttore Generale
- ✓ Consigliere di amministrazione del Fondo (compreso il Presidente ed il Vicepresidente);
- ✓ Responsabile Funzione Finanza
- ✓ Organismo (monocratico) di Vigilanza

viene svolta a titolo gratuito.

6 SISTEMA DI CONTROLLO

Il Fondo ha previsto specifici presidi al fine di evitare che la remunerazione corrisposta possa compromettere in qualunque modo il rispetto del principio di sana e prudente gestione delle risorse, nonché l'obiettività, l'autonomia e l'indipendenza nell'operato degli organi/funzioni/altri soggetti coinvolti nell'attività del Fondo.

A tal fine, gli organi di controllo del Fondo verificano periodicamente la rispondenza delle voci retributive agli obiettivi della presente politica.

Le risultanze delle verifiche effettuate, unitamente alla descrizione dei controlli svolti, sono riportate nella relazione del Collegio dei Sindaci trasmessa all'Assemblea degli aderenti, nelle

relazioni annuali della funzione di Revisione interna e dell'Organismo di Vigilanza trasmesse al Consiglio di Amministrazione.

7 OBBLIGHI INFORMATIVI

La presente politica è resa pubblica nei suoi elementi essenziali sul sito web del Fondo all'interno del "Documento sul sistema di governo".

Il documento sulla politica di remunerazione nella sua versione estesa è conservato agli atti del Fondo unitamente al manuale operativo ed è resa disponibile a tutti gli organi di controllo per lo svolgimento delle rispettive mansioni.