

## **WOODPECKER CAPITAL SA (“WCSA” o la “Società”) DICHIARAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

L’obiettivo di questa dichiarazione sulla politica di remunerazione è di fornire agli investitori i dettagli della politica di remunerazione di WCSA, in accordo con la Direttiva 2009/65/EU e la direttiva 2014/91/EU, che si applica ad ogni fondo UCITS gestito dalla società stessa.

Una copia cartacea della Politica di Remunerazione di WCSA sarà disponibile, gratuitamente, su richiesta.

### **OBIETTIVO E SCOPO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

L’obiettivo della politica di remunerazione è di:

- essere coerente e promuovere un’efficace gestione del rischio;
- essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della Società.
- non incentivare l’assunzione di un rischio eccessivo se comparato alla politica di investimento degli UCITS gestiti dalla Società; e
- consentire alla Società di allineare gli interessi degli UCITS e dei loro investitori con quelli del personale che gestisce gli UCITS e di mantenere una situazione finanziaria sana.

La Politica si applica ad una certa categoria di personale (**“Personale interessato”**) che include il Consiglio di Amministrazione, i membri delle funzioni di controllo, coloro che decidono sui rischi ed ogni dipendente, caratterizzato da una remunerazione che lo assimili a coloro che si assumono rischi, le cui attività hanno un impatto materiale sul profilo di rischio di WCSA o degli UCITS da essa gestiti.

### **DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA DI REMUNERAZIONE**

La remunerazione include una componente fissa e una variabile.

#### ***Remunerazione fissa***

La remunerazione fissa è definita dalla remunerazione di base più ogni beneficio materiale dato dalla Società, che può includere l’auto aziendale e la contribuzione pensionistica della Società.

La remunerazione fissa assegnata dalla Società è stabilita ad un livello tale da coprire la totale remunerazione del personale, il quale, quindi, non deve dipendere dalla remunerazione variabile. La remunerazione variabile, quando presente, assegnata in aggiunta allo stipendio fisso, ha lo scopo di premiare risultati eccezionali e non di completare la remunerazione fissa.

In linea con la politica remunerativa della Società, non è assegnata una remunerazione garantita

#### ***Remunerazione variabile***

La componente variabile della remunerazione è un bonus annuale a tutti i dipendenti, basato sui risultati annuali della Società. La remunerazione variabile è legata ai risultati della Società stimati usando sia criteri qualitativi che quantitativi.

Le condizioni della Società per l’assegnazione dei bonus sono le seguenti:

### *Risultati finanziari della Società nel suo complesso*

Se il Consiglio di Amministrazione decide che le condizioni finanziarie della Società non permettono di assegnare i bonus, nessun bonus sarà concesso. L'ammontare globale e l'allocazione tra i dipendenti sarà a discrezione del Consiglio di Amministrazione in base ai risultati finanziari della società.

L'ammontare totale del bonus sarà calcolato sulla base dei risultati finanziari della Società e dipenderà dal profitto realizzato durante l'anno. L'ammontare totale del bonus è a discrezione degli azionisti della società che avranno l'ultima decisione sull'ammontare di remunerazione variabile da assegnare.

### *Risultati qualitativi della Società nel suo complesso*

La Società prenderà in considerazione anche diversi criteri qualitativi con l'obiettivo di valutare ulteriormente la performance della Società. La Società in particolare considererà ciò che segue:

- In che misura i target strategici degli UCITS e degli investitori sono stati raggiunti in maniera soddisfacente
- La soddisfazione degli investitori e l'allineamento degli interessi degli investitori con quelli degli UCITS
- L'adesione alla politica di gestione del rischio, così come è definita dalla Società ed adeguatamente comunicata a tutto il personale della società
- La conformità alle norme legali e legislative così come alle principali politiche e procedure stabilite dalla Società.

### *Risultato personale di ogni dipendente*

Ogni anno sono attribuiti degli obiettivi ad ogni dipendente per assicurarsi che questi comprenda i criteri di valutazione dei risultati ottenuti.

La Società informa i dipendenti dei loro doveri e degli obblighi di conformità e presume che siano adempiuti da ogni membro del personale per l'intera durata del suo impiego. La società ritiene molto importanti questi criteri, quindi ogni risultato qualitativo negativo del singolo dipendente annullerà ogni risultato finanziario positivo, colpendo direttamente la sua remunerazione variabile.

Alla fine dell'anno il Consiglio di Amministrazione rivedrà questi target insieme al dipendente e deciderà riguardo alla componente variabile della remunerazione.

### **MISURE PRESE PER PROMUOVERE UNA SANA ED EFFICACE GESTIONE DEL RISCHIO, ALLINEARE GLI INTERESSI DEGLI INDIVIDUI E QUELLI DI WCSA ED EVITARE UN' ECCESSIVA ASSUNZIONE DI RISCHIO.**

#### ***Rinvio***

Se in un dato anno, il bonus assegnato è giudicato dal Consiglio di Amministrazione rilevante rispetto alla componente fissa della remunerazione del dipendente interessato, il Consiglio di Amministrazione può decidere di differire parte del pagamento fino ad un anno. Se i risultati della Società sono confermati l'anno successivo e non ci sono elementi che alterino la valutazione del periodo precedente, la parte differita del bonus verrà pagata al dipendente.

### ***Processo di assegnazione della remunerazione***

I Direttori aziendali sottopongono al Consiglio di Amministrazione la politica di remunerazione in modo da assicurare che tutti i dipartimenti siano adeguatamente rappresentati. La politica di remunerazione proposta verrà rivista e adottata, o rifiutata, dal Consiglio di Amministrazione e dagli azionisti che congiuntamente determineranno l'ammontare esatto della remunerazione fissa e variabile.

Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione del corpo dirigente, i senior managers ed i membri del personale con la più elevata remunerazione. Gli amministratori della società non ricevono alcuna remunerazione, fatta eccezione di un amministratore, il "Compliance Officer".

La politica di remunerazione viene rivista annualmente dal "Compliance Officer". A seguito della revisione iniziale del "Compliance Officer", i suoi commenti, suggerimenti e proposte di cambiamento sono sottoposte al Consiglio di Amministrazione. La politica di remunerazione e ogni suo cambiamento, specialmente se risultante in un cambiamento sostanziale della politica esistente, deve ottenere la finale approvazione degli azionisti per entrare in vigore.

### **APPLICAZIONE DELLA PROPORZIONALITA'**

Sulla base della dimensione, del patrimonio gestito, del rischio, della numerosità del personale e della complessità degli UCITS gestiti da WCSA, la Società ritiene di poter derogare alcune disposizioni inclusa la richiesta di avere un comitato di remunerazione e quella delle disposizioni sui premi, come stabilito nelle linee guida di ESMA, riguardanti la politica di remunerazione all'interno della direttiva UCITS e AIFMD, e nella lettera di ESMA alla Commissione Europea riguardo al principio di proporzionalità ed alle regole sulla remunerazione nel settore finanziario.