



SINTESI DELLA POLICY DI REMUNERAZIONE
E DI INCENTIVAZIONE DI QUAESTIO CAPITAL SGR S.P.A.
(ANNO 2025)

Il presente documento ha l'obiettivo di fornire una descrizione, in forma sintetica, della politica (anche la "Policy") adottata da Quaestio Capital SGR S.p.A. (di seguito anche "Quaestio" o la "SGR") in conformità alle previsioni in materia di remunerazione previste dalle norme europee ("Disciplina UCITS" e "Disciplina AIFM") e dal Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 integrato e modificato dal provvedimento della Banca d'Italia del 23 dicembre 2022 (di seguito il "Regolamento") e tenuto conto (i) degli orientamenti elaborati in sede europea¹, (ii) delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (anche la "Normativa ESG"), nonché (iii) di specifiche indicazioni formulate dalla Banca d'Italia con comunicazioni ad hoc inviate a tutti i gestori².

La Policy raccoglie, in modo organico e strutturato, i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione relativo a tutto il personale di Quaestio, i ruoli e le responsabilità degli organi e delle strutture preposti alla sua elaborazione, approvazione e applicazione, nonché i relativi macroprocessi. Il sistema di remunerazione e incentivazione della SGR viene aggiornato con cadenza almeno annuale.

La politica si ispira ai seguenti principi:

- trasparenza: le informazioni sulle remunerazioni sono condivise con gli azionisti, i clienti, i dipendenti e quando richiesto con le Autorità di Vigilanza;
- equità e meritocrazia: le remunerazioni individuali sono coerenti con il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, e sono anche basate sull'effettivo contributo ai risultati del singolo come riconosciuti dall'organo aziendale competente sulla base delle schede MBO, con il supporto del Comitato Remunerazioni (o "RemCo") e delle funzioni di controllo;
- Neutralità: le remunerazioni individuali sono neutrali rispetto al genere del personale, al fine di garantire uguaglianza retributiva tra il personale appartenente a generi differenti, a parità di ruolo e di merito. Al fine di perseguire la neutralità la SGR tiene conto, inter alia, del livello gerarchico,

¹ Ci si riferisce in particolare alle Linee guida ESMA n. 232/2013 del 3 luglio 2013 e n. 579/2016 del 14 ottobre 2016 (Orientamenti AIFMD) e alle Linee Guida ESMA n. 575/2016 del 14 ottobre 2016 (Orientamenti UCITS e AIFMD).

² Ci si riferisce, in particolare, alla comunicazione prot. 0392623/19 del 25/03/2019 e alla comunicazione prot. 1514727/20 del 16/11/2020 nonché, da ultimo, alla comunicazione prot. 1940295/22 del 28/12/2022. Si fa riferimento anche, per quanto applicabili, alle "aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" emanate dalla Banca d'Italia nel mese di aprile 2022 e alle principali evidenze e buone prassi emanate dalla Banca d'Italia il 28 dicembre 2023 con riferimento ai piani di azione degli intermediari non bancari in merito all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali.

delle responsabilità assunte, della disponibilità sul mercato di personale con competenze specialistiche rilevanti per la Società, della natura del contratto di lavoro, nonché dell'esperienza professionale del singolo. Di tali fattori si tiene conto anche nell'ambito del monitoraggio periodico della neutralità della Policy rispetto al genere;

- allineamento degli interessi nel medio-lungo termine: l'obiettivo della Policy è di definire un sistema di remunerazione in cui gli interessi di medio-lungo termine degli azionisti, clienti e dipendenti siano tra loro allineati;
- stabilità della SGR: il sistema di remunerazione è definito in modo tale da non esporre la Società a rischi finanziari o operativi inopportuni e, al contempo, di consentire la corretta gestione dei Rischi di Sostenibilità³.

1. GOVERNANCE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

L'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi fissi spettanti agli organi dalla stessa nominati approva (i) la Policy a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del restante personale (ii) i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari e (iii) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute). All'assemblea ordinaria è sottoposta, in occasione della riunione per l'approvazione del bilancio di esercizio, una relazione di informativa preparata dal Consiglio di Amministrazione ("CDA") sulle modalità con cui sono state attuate le politiche predette nell'anno precedente (disaggregate per ruoli e funzioni) e sulla valenza della Policy per l'anno in corso. La relazione illustra anche le eventuali modifiche della Policy, così da far comprendere le ragioni, finalità e modalità di attuazione della stessa, del controllo svolto sulla medesima, delle caratteristiche relative alla struttura dei compensi, della loro coerenza rispetto agli indirizzi e obiettivi definiti, della conformità alla normativa applicabile, delle eventuali modifiche rispetto ai sistemi già approvati e delle evoluzioni delle dinamiche retributive anche rispetto ai trend del settore. L'Assemblea viene informata anche delle valutazioni svolte dal CDA in merito alla neutralità della Policy rispetto al genere.

Il CDA elabora, sottopone all'assemblea per la relativa approvazione, mantiene e riesamina, con periodicità almeno annuale, la presente Policy ed è responsabile anche della sua corretta attuazione.

³ Ai sensi della Normativa ESG per "Rischi di Sostenibilità" si intende qualsiasi evento o condizione di tipo ambientale, sociale o di governance il cui verificarsi potrebbe provocare un significativo impatto negativo, effettivo o potenziale, sul valore degli investimenti.

Considerato che la SGR persegue un obiettivo di neutralità e meritocrazia nelle proprie politiche di remunerazione e incentivazione, al fine di assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, il CDA, annualmente, nel contesto del riesame annuale della Policy, provvede, con il supporto del RemCo e sulla base delle informazioni fornite dalla Funzione HR, ad analizzare la neutralità della Policy rispetto al genere del personale della SGR e a sottoporre a verifica il divario retributivo di genere (c.d. Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo, adottando, qualora necessario, le misure correttive più opportune.

Il CDA annualmente, nella seduta di approvazione della bozza del bilancio di esercizio di riferimento, entro i limiti del rapporto massimo tra la componente variabile e la componente fissa, delibera i criteri per l'applicazione della Policy nei piani di incentivazione rivolti al personale più rilevante ("PPR") e al restante Personale e ha la responsabilità di verificarne la corretta attuazione.

Il RemCo ha, tra gli altri, il compito di:

- valutare le proposte relative (i) agli obiettivi di performance aziendale e individuale del personale più rilevante, di cui ai piani di incentivazione di breve termine (cd. "Management By Objectives" o "MBO"), (ii) ai piani di incentivazione connessi alla performance aziendale relativi a tutto il personale dipendente (i "Performance Bonus Plan" o "PBP"), ad eccezione del personale delle funzioni aziendali di controllo, nonché (iii) gli obiettivi di performance aziendale su un arco temporale più esteso (minimo due anni e massimo cinque) di quello dei piani a breve termine, di cui ai piani di incentivazione a lungo termine (i "Piani ILT"). La valutazione di cui al presente punto tiene conto del parere del Comitato Controlli Interni e Rischi e della Funzione di Risk Management in merito alla sostenibilità degli incentivi con riguardo al profilo di rischio della SGR;
- valutare le proposte in materia di compensi del personale più rilevante;
- valutare le proposte dell'Amministratore Delegato relative all'applicabilità del PBP ove non sussistano le relative condizioni di attivazione;
- fornire consulenza sulla determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- esprimersi sui criteri di determinazione e misurazione degli strumenti finanziari della Componente Variabile;

- esprimersi sulla definizione e sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi⁴;
- supportare il CDA nell'analisi della neutralità della Policy rispetto al genere del personale della SGR e nella verifica del divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo;
- vigilare sull'applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- esprimersi in merito a eventuali promozioni alla qualifica di dirigente di dipendenti che appartengano al personale più rilevante;
- assicurare il coinvolgimento delle Funzioni di controllo interno e della Funzione HR nel processo di elaborazione e controllo della Policy;
- valutare l'adeguatezza della Policy e i meccanismi adottati per garantire che il sistema di incentivazione a) tenga conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite e b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR, degli OICR e degli investitori.

L'Area controlli è coinvolta nel processo di definizione e aggiornamento della Policy. Le funzioni di controllo collaborano altresì, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa della Policy adottata e il suo corretto funzionamento.

2. SOGGETTI DESTINATARI DELLA POLICY E IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

La Policy si applica a tutto il personale della Società, ossia a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai dipendenti e collaboratori (anche non dipendenti⁵) della SGR. Nell'ambito del personale della SGR rileva, ai fini dell'applicazione delle regole di incentivazione più stringenti, il "personale più rilevante" (c.d. "PPR" o "risk takers"), il quale viene identificato sulla base dei seguenti criteri:

1. previsioni regolamentari. Sono state identificate come rilevanti le categorie di personale richiamate espressamente dal Regolamento senza l'applicazione di eccezioni da parte della SGR;
2. capacità dei singoli addetti di incidere sui rischi aziendali nonché sui rischi dei fondi gestiti. Sono stati identificati come rilevanti tutti i responsabili delle aree di gestione e i singoli gestori cui è stata affidata la responsabilità diretta di tutti i prodotti gestiti dalla SGR;

⁴ Anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti (Area Controlli, Internal Audit, e Area HR).

⁵ Qualora l'attività svolta sia legata al rischio della SGR e contribuisca alla performance dell'OICR.

3. remunerazione. Sono stati considerati livelli remunerativi totali, in linea con quelli del personale di cui ai punti precedenti, in presenza di un'effettiva capacità del rimanente personale di incidere sui rischi del gestore.

3. LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Per remunerazione si intende ogni tipo di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, dalla stessa a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal proprio personale. La remunerazione così intesa si suddivide in fissa (comprensiva dei benefit) e variabile. La componente fissa riflette le competenze ed esperienze professionali della singola risorsa e le connesse responsabilità, con un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato.

Rientrano nell'ambito della remunerazione variabile:

- i piani di incentivazione di breve termine, basati sul modello del management by objectives ("MBO"), ossia su di un metodo di incentivazione del personale che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi aziendali e individuali prefissati ex-ante, che dovranno anche tener conto degli obiettivi in termini di Rischi di Sostenibilità;
- i piani di incentivazione di breve termine, relativi a tutto il personale ad eccezione dei componenti delle funzioni di controllo, ulteriori rispetto a quelli di cui agli MBO, legati alla realizzazione di performance fee e di fulcrum fee⁶ (i PBP e, con riguardo alle performance fee e alle fulcrum fee congiuntamente considerate, le "Performance Fees"). I PBP sono deliberati, su proposta del RemCo, dal CDA, in conformità con la presente Policy;
- eventuali piani di incentivazione a lungo termine del personale (i Piani LTI), legati al raggiungimento di un determinato livello di performance aziendale su un più esteso arco temporale (minimo due anni e massimo cinque). L'obiettivo dei piani ILT è l'incentivazione e la retention su un arco temporale di medio/lungo termine di alcuni risk taker. La determinazione delle modalità di calcolo del corrispondente incentivo è esplicitata in uno specifico regolamento, che definisce anche le modalità di erogazione, i meccanismi di funzionamento degli strumenti finanziari adottati, le clausole di malus e clawback e di good/bad leaver. L'elenco dei partecipanti, gli incentivi massimi attribuiti ed il regolamento sono approvati dal CDA su proposta del RemCo;

⁶ Sono fulcrum fee le fee così definite dagli Orientamenti ESMA 34-39-992 del 5 novembre 2020 "Orientamenti in materia di commissioni di performance degli OICVM e di alcuni tipi di FIA".

- i “carried interests”, ossia parti di utile di un OICR gestito dalla SGR, percepite dal personale per la gestione dell’OICR stesso⁷;
- la remunerazione variabile non standard (premi una tantum o riconoscimenti speciali);
- i “golden parachute”, ossia i compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica⁸, nonché
- eventuali patti di stabilità o “retention bonus”, ossia le retribuzioni legate alla permanenza del personale anche se non collegati a obiettivi di performance.

Sono considerati remunerazione variabile garantita i bonus garantiti (c.d. “welcome/entry bonus”, “sign-on bonus”, “minimum bonus”), comunque non correlati alla performance della SGR o dei fondi gestiti, corrisposti eccezionalmente, una tantum, unicamente in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. Tali bonus garantiti non sono sottoposti alla struttura della remunerazione variabile e non sono dunque assoggettati alle regole del differimento (purché di importo pari o inferiore a 50.000 euro lordi. In caso di bonus garantiti superiori al predetto importo la regola del differimento trova applicazione all’intero ammontare del bonus medesimo) né concorrono alla determinazione del rapporto tra componente fissa e componente variabile del primo anno.

La sommatoria di tutte le remunerazioni variabili massime indicate nelle schede MBO, nelle comunicazioni relative al PBP e ad eventuali Piani ILT o in altre comunicazioni ai dipendenti rappresenta il totale massimo potenziale della remunerazione variabile erogabile dalla SGR.

Sono previsti limiti all’incidenza della remunerazione variabile su quella fissa, in modo distinto per ogni categoria di PPR individuata e per il restante personale interessato come di seguito descritta.

Tutte le componenti variabili sono soggette alla disciplina relativa a tale forma di remunerazione (a titolo esemplificativo limiti nel rapporto componente fissa e componente variabile, differimento, utilizzo di strumenti finanziari, clausole di claw

⁷ Nella nozione di remunerazione non rientra invece la quota di utile pro rata attribuita ai membri del personale in ragione di eventuali investimenti da questi effettuati nell’OICVM o nel FIA, purché proporzionale all’effettiva percentuale di partecipazione all’OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori.

⁸ I golden parachute devono essere collegati a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi.

back e di malus, clausole di good/bad leaver, come definite nelle Schede MBO e/o nei piani ILT, ecc.), salvo che sia diversamente disposto dalla Policy.

Gli obiettivi - cui è legato il pagamento della remunerazione variabile legata a MBO - sono chiaramente definiti, misurabili e strettamente connessi ad indicatori economici, finanziari e operativi e tengono conto del profilo di rischio; possono inoltre tenere conto di obiettivi qualitativi, chiari e predeterminati, la cui valutazione, ed i relativi criteri, devono essere opportunamente esplicitati e documentati. Gli indicatori dovranno tener conto anche degli obiettivi in termini di Rischi di Sostenibilità. A titolo esemplificativo e non esaustivo vengono considerati come obiettivi individuali per i gestori le performance corrette per il rischio sotto forma di information e/o sharpe ratio, i risultati economici assoluti o relativi conseguiti nella gestione, nonché il rispetto dei principi connessi agli investimenti sostenibili di cui alla Normativa ESG. A tale ultimo proposito negli MBO dovranno essere definiti obiettivi legati all'aderenza della gestione (rectius della politica di investimento) ai principi ESG adottati dalla SGR e ai rischi di sostenibilità correlati all'asset allocation, di cui alla "Policy sugli Investimenti Sostenibili".

Altri obiettivi individuali possono poi essere rappresentati da contributi al miglioramento e all'adozione ex novo di processi operativi, all'adozione e/o revisione di Policy fino ad articolati giudizi in merito alla copertura del ruolo.

I sistemi di incentivazione del personale devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione degli investitori, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.

L'attivazione del sistema di incentivazione è condizionata all'apertura del "Gate" (ad eccezione dei "PPR" delle funzioni di controllo), ossia al raggiungimento di un livello minimo predeterminato di performance ed al contemporaneo mantenimento del rischio – misurato in accordo alle politiche di risk management - assunto dalla Società al di sotto di una soglia ritenuta tollerabile, e al mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione assicurata dalla copertura - da parte del patrimonio della SGR alla fine dell'anno di valutazione - dei requisiti minimi di Vigilanza maggiorati da un buffer pari al 10%.

La Policy prevede che la remunerazione variabile garantita sia eccezionale e possa essere accordata solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al

primo anno d'impiego. Rientrano in tale categoria a titolo esemplificativo: “welcome/ entry bonus”, “sign-on bonus”, “minimum bonus” ecc.

Per il personale diverso dal PPR la Remunerazione Variabile legata a piani di MBO è erogata in denaro e up-front ed è soggetta alle clausole di malus e claw back e di good/bad leaver (ove previste), per quanto applicabili.

La Policy prevede inoltre, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione su parere del RemCo, la possibilità di erogare delle forme di retribuzione considerate non standard (per esempio: premi una tantum, riconoscimenti speciali, etc.), discrezionali e non ricorrenti, conformi alle disposizioni normative in materia tempo per tempo in vigore. Tali compensi in denaro, una tantum, sono ammessi solo in casi eccezionali, limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari o comunque alla contribuzione alla crescita e allo sviluppo della Società e degli OICR gestiti, nonché a prestazioni di particolare significato strategico purché i relativi effetti siano misurabili nel concreto. Rientrano in tali bonus non standard anche i bonus con finalità di retention, finalizzati a trattenere le risorse considerate “chiave” per la SGR e non collegati a obiettivi di performance della SGR e degli OICR gestiti. L'attribuzione di tale remunerazione variabile non standard è ammessa, previa verifica da parte delle Funzioni di controllo interno, ognuna per quanto di rispettiva competenza, del fatto che non vi siano elementi impeditivi e con il parere preventivo del RemCo.

L'obiettivo dei piani connessi alle Performance Fees è l'incentivazione (e la retention su un arco temporale ridotto) del personale dipendente e dei risk takers della SGR che hanno contribuito alla realizzazione, da parte della Società, di performance e fulcrum fees (ad eccezione come detto delle funzioni di controllo). L'attivazione di tale sistema di incentivazione è, in termini generali, subordinata, a sua volta, all'attivazione del sistema di incentivazione di cui agli MBO e dunque all'apertura del “Gate” e, con riferimento al singolo avente di diritto, al fatto di aver raggiunto almeno il 50% dei complessivi obiettivi individuali di cui agli MBO.

Il PBP si basa sul performance bonus pool (“PBPO”), il cui ammontare complessivo è pari al 50% delle Performance Fees realizzate dalla SGR nell'esercizio di riferimento ed è ripartito, per il 50%, tra i risk takers che accedono al Piano ILT – ed è agli stessi corrisposto alle medesime condizioni definite con riguardo agli MBO e agli ILT, nonché nel rispetto delle disposizioni in materia di soglia di materialità, per quanto applicabili - e, per il restante 50% , tra il personale dipendente non risk

taker e risk taker che non partecipa al Piano ILT, in misura che, per ogni avente diritto, non può essere superiore alle soglie previste dalla Policy per i non risk takers e i risk takers che non partecipano al Piano ILT – ed è agli stessi corrisposto esclusivamente in denaro, senza obbligo di retention e secondo un piano di differimento in tre anni, disposizione quest’ultima che non trova applicazione nel caso in cui l’importo del premio spettante al singolo sia inferiore a 35.000 euro (costo ditta).

Ove nell’anno di riferimento il Gate non fosse superato, ma venissero realizzate Performance Fees significative, l’AD avrà la facoltà di proporre al RemCo e al CDA, per le relative delibere di competenza, l’applicazione del PBP. Trovano in tal caso applicazione, per quanto attiene alla relativa corresponsione, le regole previste per il PBP sopra riportate, differenziate a seconda della tipologia di soggetti che ne beneficiano.

Con riguardo ai risk takers gli eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachute) non possono in ogni caso essere superiori ad un massimo di 3 annualità. I golden parachute sono soggetti integralmente alla Policy⁹, ma non vengono inclusi nel calcolo - relativo all’ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica - del rapporto tra componente variabile e componente fissa ove siano pattuiti e riconosciuti:

- i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa;
- ii) nell’ambito di un accordo tra la SGR e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita da determinarsi nella Policy.

Non sono considerati come golden parachute e, dunque, non sono soggetti alla relativa disciplina, i compensi pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (fusioni) o processi di ristrutturazione, purché rispettino le condizioni previste dalla normativa¹⁰.

⁹ Sono pertanto collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti ovvero agli indicatori quali-quantitativi che riflettono i risultati effettivi e duraturi; sono corrisposti in parte in strumenti finanziari assoggettati alla politica di retention e suddivisi in una quota up front e una differita oltre che soggetti a tutti i meccanismi di correzione ex post (malus e claw back).

¹⁰ In particolare, non sono considerati golden parachute e perciò non sottoposti alla relativa disciplina:

- a. i compensi pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono

Inoltre, al personale viene richiesto, attraverso specifiche dichiarazioni, di non avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi adottati.

Quanto al rapporto tra la componente variabile riguardo a quella fissa, per tutto il personale, escluse le funzioni di controllo interno il cui massimo rapporto remunerazione variabile su fissa è pari al 50% e per le quali quindi vale il principio della prevalenza della remunerazione fissa, la remunerazione variabile non può superare:

- il 250% della componente fissa per il personale che non rappresenta i risk takers;
- il 300% della componente fissa per i risk takers.

La componente variabile destinata al PPR è corrisposta in denaro e in strumenti finanziari (rappresentati da quote e/o azioni di OICR o altri strumenti), in parte nell'esercizio di competenza e in parte in quelli successivi.

La SGR stabilisce per i risk takers, con riferimento alla remunerazione variabile maturata, un piano di differimento, su base triennale:

- a) se il rapporto tra Remunerazione Variabile maturata e Remunerazione Fissa è inferiore o pari a 1:1, del 40%, a fronte del restante 60% non differito (c.d. "up front"),
- b) se il rapporto tra Remunerazione Variabile maturata e Remunerazione Fissa è superiore a 1:1, del 60%, a fronte del restante 40% non differito (c.d. "up front").

In entrambi i casi viene rispettato un rapporto, sia per la parte up front sia per la parte differita, di 50% strumenti finanziari e 50% contanti.

Il 50% della componente variabile della retribuzione dei risk takers, sia per la parte differita che per quella non differita, è composto da quote di OICR gestiti dalla SGR (o altri strumenti finanziari) e ad essa si applica un periodo di mantenimento di un anno, inteso come il periodo in cui la remunerazione attribuita non può essere ceduta (c.d. "retention period").

esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedono clausole di claw-back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore;

- b. gli incentivi agli esodi connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distortivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di claw-back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

La remunerazione variabile di tutto il personale e non solo dei risk takers, sia essa in contanti o in strumenti finanziari, può essere soggetta a meccanismi di correzione ex post di malus e claw back (c.d. ex post risk adjustment).

Le clausole di malus sono pattuizioni che consentono l'adeguamento della remunerazione variabile ai risultati della SGR e del singolo. Dette pattuizioni operano solo per i pagamenti differiti e possono portare alla riduzione e/o all'annullamento della componente variabile. Le clausole di claw-back sono invece pattuizioni che consentono la restituzione della remunerazione variabile e operano sia per i pagamenti up-front sia per i pagamenti differiti. Sia le clausole di malus che di claw-back coprono i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale e di compensi corrisposti in violazione delle norme e in generale dei casi richiamati dalla nota n. 24 dell'Allegato 2 del Regolamento.

I livelli di performance della SGR, degli OICR e della risorsa a cui ancorare i meccanismi di correzione, nonché le eventuali esigenze di rafforzamento patrimoniale societario ovvero le clausole di malus e di claw-back vanno in ogni caso intesi come concorrenti: le clausole devono infatti poter operare anche quando uno solo di essi è negativo (es: performance positive del gestore ma negative dell'OICR gestito o viceversa).

4. OBBLIGHI DI INFORMATIVA

L'organo aziendale competente assicura, attraverso la Funzione HR, fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, l'informativa prevista dall'Allegato 2 del Regolamento sia nei confronti degli investitori che del personale della SGR.

Gli investitori hanno accesso alle informazioni ex lege previste nell'ambito delle relazioni di gestione degli OICR. Il personale della SGR ha accesso, oltre alle informazioni contenute nelle relazioni di gestione degli OICR, anche alla Policy, che è resa disponibile internamente attraverso la pubblicazione nell'intranet aziendale. In particolare, sono fornite al personale informazioni circa i criteri impiegati per determinare la remunerazione mentre non sono oggetto di informativa i dati quantitativi riservati della remunerazione del personale ed è reso trasparente il processo di definizione degli obiettivi inclusi nel piano di incentivazione con modalità che vengono definite a seconda della delibera assunta.