



SINTESI DELLA POLICY DI REMUNERAZIONE
E DI INCENTIVAZIONE DI QUAESTIO CAPITAL SGR S.P.A.
(ANNO 2026)

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 macro-processi. 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, delle

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.

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"), ove definiti. 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 dell'Amministratore Delegato e/o del CDA in materia di compensi del personale più rilevante, anche con riferimento a eventuali aumenti;
- valutare le proposte di Remunerazione Variabile non *standard*;
- 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 normative. 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 degli OICR. Sono stati identificati come rilevanti il responsabile dell'Area

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

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

- Investimenti, nonché i singoli gestori responsabili delle strategie di gestione (Multi-asset, Credit, PIPE e Private Asset) di tutti i prodotti gestiti dalla SGR;
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. Possono essere riconosciuti *benefit standard* (ad esempio coperture assicurative sanitarie, contributi aziendali al fondo pensione aperto, ecc.) come da prassi di mercato e a integrazione delle previsioni del CCNL, così come possono essere erogati pagamenti o benefici marginali (complementari), che rientrano nell'ambito di una politica generale della SGR a favore di tutti i dipendenti, pertanto non discrezionali e che non hanno effetti sul piano degli incentivi all'assunzione dei rischi. Possono essere riconosciuti ulteriori *benefit* individuali, ove legati a particolari necessità od opportunità. Ai *risk takers* dirigenti verrà in ogni caso riconosciuta l'attribuzione di un "pacchetto mobilità", il cui valore complessivo sarà determinato tenendo conto della RAL del singolo *risk taker* interessato e che è escluso dalla remunerazione variabile a condizione che non produca effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. L'attribuzione dei "pacchetto mobilità" così come anche dei benefici ulteriori (ove riconosciuti a *risk takers* dirigenti) sarà approvata dal CDA col parere favorevole del RemCo. Rientrano nell'ambito della remunerazione variabile:

- i piani di incentivazione di breve termine, relativi a tutto il personale, 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*⁶ e di *fulcrum fee*⁶ (i PBP

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".

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 LTT), 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 *claw back* e di *good/ bad leaver*. L’elenco dei partecipanti, gli incentivi massimi attribuiti ed il regolamento sono approvati dal CDA su proposta del RemCo;
- 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* possono essere subordinati alla permanenza del rapporto di lavoro o collaborazione per un periodo predeterminato. 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) ma essi

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.

non 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 back* di *malus*, clausole di *good/bad leaver*, nonché all'eventuale mancato rispetto delle disposizioni aziendali in materia di *cyber security*, secondo quanto riportato 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, e 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 *share ratio*, i risultati economici assoluti o relativi conseguiti nella gestione, nonché il rispetto dei principi connessi agli investimenti sostenibili di cui alla Normativa ESG, nonché la creazione di prodotti cd. *drake green*. Con riguardo agli obiettivi di sostenibilità 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, in via concorrente e non alternativa tra loro, di quattro indicatori (di redditività, di patrimonializzazione, di liquidità e di rischio), secondo quanto indicato nella Policy. Deroghe rispetto a quanto precede sono ammesse solo in casi eccezionali, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, realizzazione di *performance fees* significative, fusioni e operazioni straordinarie, previa approvazione dell'Assemblea degli Azionisti su proposta del CDA (con il parere favorevole del RemCo e del Comitato Controlli Interni e Rischi) e sentito il Collegio Sindacale.

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* 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, 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 salvaguardare la continuità operativa e la stabilità organizzativa e dunque a trattenere le risorse considerate “chiave” per la SGR e non collegati a obiettivi di *performance* della SGR e degli OICR. L’attribuzione di tale remunerazione variabile non *standard* è proposta dall’AD ed 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, per il 2026, al 50% delle *performance fees* realizzate dalla SGR nell’esercizio di riferimento ed è ripartito secondo quanto previsto nell’Allegato 2 alla Policy.

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, e sono inclusi nel calcolo del rapporto tra componente variabile e componente fissa relativo all’ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica con l’eccezione degli importi 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;
- iii) che sono dunque esclusi dal predetto calcolo.

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*).

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.

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*.

In ogni caso la remunerazione complessiva per ogni dipendente (composta da RAL, componente variabile e *benefit* ulteriori) non può essere superiore al valore assoluto di 1.000.000 di euro lordi.

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*”),

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 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 distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di claw-back, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

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*”).

Per il personale diverso dai *risk takers*, la remunerazione variabile derivante dagli MBO e dal PBPO, ove di importo inferiore alla relativa soglia di materialità, è erogata integralmente in denaro e in modalità *up front*. Tale remunerazione resta in ogni caso soggetta alle clausole, ove applicabili, di *malus* e *claw back*, alle disposizioni in materia di *good leaver* e *bad leaver* (ove previste), nonché all’eventuale mancato rispetto delle disposizioni aziendali in materia di *cyber security*, secondo quanto riportato anche nelle Schede MBO. Qualora il predetto importo superi la relativa soglia di materialità, la remunerazione variabile sarà corrisposta in tre *tranches* secondo le modalità previste dalla normativa interna applicabile.

La SGR non introduce meccanismi automatici di correzione della retribuzione variabile che potrebbero incorporare il rischio e la *performance* in modo soltanto automatico e implicito nello strumento di remunerazione utilizzato; l’intero processo decisionale viene opportunamente esplicitato e documentato da parte dell’organo aziendale competente.

La SGR, inoltre, non compensa le riduzioni derivanti dall’applicazione dei meccanismi di correzione *ex ante* o *ex post* attribuendo o erogando un importo maggiore di remunerazione variabile rispetto a quello stabilito *ex ante* o riconoscendo un bonus con finalità di *retention*.

La remunerazione variabile di tutto il personale (e dunque non solo dei *risk takers*), sia essa in contanti o in strumenti finanziari, può essere soggetta - con un apposito richiamo alla Policy - a meccanismi di correzione *ex post* di *malus* (quando è previsto il differimento) e *claw back* (c.d. *ex post risk adjustment*), al fine di riflettere i livelli di *performance* della SGR e degli OICR gestiti al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché di tener conto di comportamenti individuali, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

I meccanismi di *malus* operano solo con riguardo ai pagamenti differiti e consentono l'adeguamento della remunerazione variabile maturata ai risultati della SGR e del singolo; la remunerazione variabile può dunque essere ridotta, fino al suo azzeramento.

I meccanismi di *claw back* operano per tutti i pagamenti, sia *up front* che differiti, e consentono la restituzione di tutta o parte della Remunerazione Variabile.

Nella Policy sono indicate le fattispecie di attivazione dei meccanismi di *malus* e di *claw back*, con anche un rinvio in generale ai casi richiamati dall'Allegato 2 del Regolamento, nonché le relative modalità di accertamento e applicazione.

I meccanismi di *claw back* trovano applicazione fino ai 3 (tre) anni successivi al pagamento della singola quota (*up front* o differita) di remunerazione variabile, anche qualora il rapporto di lavoro o collaborazione con la SGR sia cessato.

La mera maturazione contabile del *bonus* o l'avvenuta comunicazione del raggiungimento degli obiettivi non conferiscono all'individuo alcun diritto soggettivo al pagamento qualora, durante il periodo di differimento o in qualunque momento antecedente l'effettiva erogazione di qualsivoglia quota (sia *up front* che differita) della componente variabile della remunerazione, si verifichi una delle fattispecie indicate nella Policy:

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. CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA REMUNERAZIONE DELL'AD E DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è fissata dal CDA della SGR, acquisito, per quanto di rispettiva competenza, il parere del RemCo e il parere del Collegio Sindacale, con l'astensione del Consigliere interessato. La componente variabile dell'AD viene determinata tenendo conto dei seguenti criteri indicati a titolo esemplificativo ma non esaustivo: (i) ruolo svolto, (ii) obiettivi quantitativi collegati all'andamento della Società, (iii) obiettivi quantitativi personali, quali il raggiungimento di determinati risultati della SGR, di cui al *budget* annuale e al piano strategico pluriennale, nonché (iv) obiettivi qualitativi personali quali il contributo alla definizione e all'attuazione dell'indirizzo strategico della Società, anche con riguardo a nuovi progetti, la capacità di gestire la struttura organizzativa, la capacità

di relazione nei rapporti con gli investitori/clienti e le controparti, nonché gli azionisti e, da ultimo, lo sviluppo dei principi ESG nell'ambito della cultura della Società.

La remunerazione delle funzioni di controllo è prevalentemente fissa e in nessun caso la loro remunerazione variabile è collegata a risultati economici, essendo basata su obiettivi di tipo qualitativo specifici, legati alla Funzione stessa (e dunque alla complessità degli impegni e dei compiti svolti, nonché degli obiettivi propri di ciascuna Funzione).

5. 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 (che devono essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere) impiegati per determinare la remunerazione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori stessi 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.

Non sono invece oggetto di informativa i dati quantitativi riservati della remunerazione del personale, fatta salva la possibilità per il singolo dipendente di richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.