

SINTESI DELLA POLICY DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE DI QUAESTIO CAPITAL S.P.A.

(ANNO 2020)

Il presente documento ha l'obiettivo di fornire una descrizione, in forma sintetica, della politica 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 (di seguito il "Regolamento").

La politica 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 dal Consiglio di Amministrazione, o "CDA", con il supporto del Comitato Remunerazioni (o "RemCo") e delle funzioni di controllo;
- 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.

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 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.

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.

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 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 agli obiettivi di performance aziendale e individuale di cui ai piani di incentivazione di breve termine ("MBO"), nonché il livello di performance aziendale su un arco temporale più esteso di quello dei piani a breve termine (minimo tre anni e massimo cinque) di cui ai piani di incentivazione a lungo termine ("LTI");
- valutare le proposte in materia di compensi del personale più rilevante;
- fornire consulenza sulla determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- 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 compensi;
- vigilare sull'applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale.

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 dipendenti)¹ 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;
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 prefissati ex-ante, eventuali piani di incentivazione a lungo termine ("LTI"), legati al raggiungimento di un determinato livello di performance aziendale su un più esteso arco temporale (minimo tre anni e massimo cinque), i "carried interests", i "benefici pensionistici discrezionali", che possono essere accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, 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 carica nonché eventuali i patti di stabilità o "retention bonus",

¹ Qualora l'attività svolta sia legata al rischio della SGR e contribuisca alla performance dell'OICR.

ossia le retribuzioni legate alla permanenza del personale anche se non collegati a obiettivi di performance.

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 alle clausole di malus e clawback e di good/bad leaver.

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.

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.

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. La policy prevede inoltre la possibilità di erogare delle forme di retribuzione considerate non standard (per esempio: premi una tantum, riconoscimenti speciali, etc.), corrisposte in via eccezionale e conformi alle disposizioni normative in materia tempo per tempo in vigore.

Tali compensi sono limitati esclusivamente a situazioni specifiche legate al lancio di progetti speciali, nonché all'elevato rischio di dimissioni da parte di risorse chiave e strategiche.

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. 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 con tra la componente variabile riguardo a quella fissa, per tutto il personale, escluse le funzioni di controllo per le quali vale il principio della prevalenza della remunerazione

fissa e per le quali, con riferimento alla parte variabile, si è fissato il limite del 30%, la remunerazione variabile, non può superare:

- indicativamente il 100% 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), 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 2:1, 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% quote di OICR 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 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").

La remunerazione variabile di tutto il personale e non solo dei risk takers, sia essa in contanti o in OICR, 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

Il CDA assicura, attraverso la Funzione Amministrazione Controllo e Personale, 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.