

**SINTESI¹ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI
QUAESTIO CAPITAL MANAGEMENT SOCIETÀ DI GESTIONE DEL
RISPARMIO S.p.A.**

ANNO 2018

¹ Maggiori informazioni, da valutarsi caso per caso, potranno essere richieste alla SGR.

Quaestio Capital SGR S.p.A.

Corso Como, 15 | 20154 Milano | tel. +39 02 3676 5220 | fax. +39 02 7201 6207

www.quaestiocapital.com | certificata@pec.quaestiosgr.it

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il documento disciplina le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione adottate da Quaestio Capital SGR S.p.A. (di seguito anche la “**Società**” o “**SGR**”) in applicazione della normativa vigente e tenuto conto degli orientamenti elaborati in sede europea².

PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DELLA *POLICY*

La *policy* si ispira ai seguenti principi:

- Trasparenza: attraverso il presente documento le informazioni sulle remunerazioni sono condivise con gli azionisti, i clienti, i dipendenti e 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 di indicatori di *performance* specifici (i “**KPI**”), con il supporto del Comitato Remunerazioni e delle funzioni di controllo nei termini e secondo le modalità di cui si dirà infra.
- 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.

La Società con la presente *policy* intende (i) promuovere una sana ed efficace gestione dei rischi coerente con i profili di rischio, i regolamenti e/o la documentazione costitutiva degli OICVM e dei FIA gestiti (di seguito anche gli “**OICR**”) e con i risultati economici, la situazione patrimoniale e finanziaria della SGR e degli OICR stessi; (ii) consentire al contempo alla Società – anche con remunerazioni competitive – di attrarre, sviluppare e mantenere risorse umane in grado di contribuire con prestazioni di elevata qualità e valore all’attività della SGR, supportandone continuamente la motivazione in un contesto internazionale altamente competitivo; (iii) disincentivare condotte non improntate al rispetto di criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela o che possano indurre a eccessive esposizioni a rischi reputazionali, o violazioni normative e conflitti d’interesse che potrebbero portare il personale più rilevante a privilegiare i propri interessi.

² 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. 2016/411 del 31 marzo 2016 (Orientamenti UCITS e AIFMD).

SOGGETTI DESTINATARI DELLA *POLICY* E IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

La presente *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)³ della SGR ivi compresi, compatibilmente con la legge lussemburghese, i dipendenti e collaboratori della succursale della SGR insediata in Lussemburgo e, qualora si dovesse avvalere degli addetti delle reti distributive esterne, si applicherà anche ad essi con gli opportuni adattamenti e specifiche. In particolare, si rimarca che la presente *policy*, essendo estesa a tutto il personale, si applica anche a coloro ai quali svolgono attività diversa dalla gestione degli OICR. Anche in sede di conferimento di deleghe di gestione del portafoglio o di gestione del rischio ci si assicura che il delegato sia dotato di *policy* sulla remunerazione conformemente alla normativa di riferimento vigente nel paese in cui opera.

Nell’ambito del personale della SGR rileva, ai fini dell’applicazione delle regole di incentivazione più stringenti, il “personale più rilevante” (c.d. “*risk takers*”).

La SGR ha adottato una classificazione ampia di *risk takers*, estesa a tutte le risorse umane la cui attività professionale ha o possa avere un impatto significativo, individualmente o collettivamente, sul profilo di rischio dell’intera SGR, dei FIA e/o degli OICVM che gestisce.

³ Qualora l’attività svolta sia legata al rischio della SGR e contribuisca alla *performance* dell’OICR.

GOVERNANCE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Ruolo e responsabilità dell'Assemblea

Lo statuto della SGR prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi fissi spettanti agli organi dalla stessa nominati⁴ approvi (i) la presente *policy* sulle politiche di remunerazione 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) ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

L'assemblea ordinaria viene altresì portata a conoscenza, annualmente, degli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni aziendali di controllo in materia.

Ruolo del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo della SGR

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 delibera l'allocazione complessiva della parte variabile per tutto il personale ivi compreso il personale della succursale lussemburghese secondo il processo di cui si dirà infra. Compete all'organo aziendale competente (CDA o Comitato Esecutivo) la determinazione della componente variabile individuale dei *risk takers*, sulla base del parere del RemCo, il quale a sua volta valuta la proposta proveniente dagli Amministratori Delegati, avvalendosi delle funzioni interne di controllo e, in particolare, del *Risk Manager* per quanto attiene alla valutazione dei profili di rendimento di tutti gli OICR in gestione ivi compresi i portafogli individuali aggiustata per i relativi rischi.

Ruolo del Comitato Remunerazioni

Composizione

Il RemCo in carica è stato istituito con delibera consiliare del 21 aprile 2017 e aggiornato in data 14 novembre 2017 ed è composto da due consiglieri indipendenti, di cui uno in qualità di Presidente, e da un esponente non esecutivo.

Trattandosi di comitato endo-consiliare, la durata in carica dei relativi membri (comunque

⁴ Ovvero di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo ex articolo 2389 del Codice Civile e di tutti i componenti del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 22 dello statuto.

rieleggibili) corrisponde a quella del mandato del Consiglio di Amministrazione.

Compiti

Il RemCo ha il compito di:

- 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 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;
- assicurare il coinvolgimento delle funzioni di *Internal Audit*, *Compliance*, *Risk Management* e Amministrazione, Controllo e Personale nel processo di elaborazione e controllo delle politiche;
- 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;
- valutare le proposte da parte degli Amministratori Delegati, e formulare il relativo parere sui compensi per il personale non *risk takers* riferito all'area aziendale di rispettiva competenza;
- formulare e trasmettere all'organo aziendale competente il parere relativo ai compensi per i *risk takers*, una volta recepite e valutate le proposte da parte degli Amministratori Delegati;
- può eventualmente, col supporto di consulenti esterni, riesaminare formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a test retrospettivi.

Ruolo degli Amministratori Delegati

Gli Amministratori Delegati hanno congiuntamente il compito di assicurare l'implementazione della *policy* e attuare i sistemi di remunerazione e incentivazione approvati dal CDA e dall'Assemblea della SGR. In particolare, in riferimento ai sistemi di remunerazione, ciascun

Quaestio Capital SGR S.p.A.

Corso Como, 15 | 20154 Milano | tel. +39 02 3676 5220 | fax. +39 02 7201 6207

www.quaestiocapital.com | certificata@pec.quaestiosgr.it

Amministratore Delegato ha il compito di:

- trasmettere al RemCo, per il relativo parere all'organo aziendale competente, la proposta di remunerazione variabile individuale per tutto il personale *risk takers* riferito alle proprie aree e funzioni di competenza;
- trasmettere al RemCo, per il relativo parere all'organo aziendale competente, la proposta di remunerazione variabile complessiva per tutto il personale non *risk takers* riferito alle proprie aree e funzioni di competenza;
- decidere, previo parere del RemCo, la remunerazione variabile individuale per tutto il personale non *risk takers* riferito alle proprie aree e funzioni di competenza.

Ruolo delle funzioni di controllo e delle altre funzioni aziendali

Le funzioni aziendali competenti (in particolare quelle preposte alla gestione dei rischi, alla conformità e alle risorse umane della SGR) sono coinvolte nel processo di definizione e aggiornamento delle politiche di remunerazione e incentivazione. Le funzioni di controllo collaborano altresì, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Relativamente alle funzioni di controllo:

- la **Funzione di Risk Management** valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SGR, valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi e partecipando, quando ritenuto opportuno dal RemCo, alle riunioni del Comitato medesimo⁵.
- la **Funzione di Compliance** verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del Codice Etico e di comportamento adottati dalla SGR, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la **Funzione di Internal Audit** verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla *policy* approvata e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate dalle funzioni di controllo a

⁵ Il *Risk Manager* ove ritenuto opportuno dal RemCo partecipa alle relative riunioni soprattutto per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla SGR, secondo metodologie coerenti con quelle che la SGR stessa adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

conoscenza dell'organo aziendale competente e del Collegio Sindacale e delle funzioni competenti per l'adozione delle eventuali misure correttive.

Degli esiti delle verifiche condotte è altresì fornita evidenza nelle relazioni delle funzioni di controllo portate annualmente all'attenzione del CDA.

La **Funzione Amministrazione, Controllo e Personale** supporta il RemCo nel coinvolgimento delle funzioni complessivamente interessate dal processo descritto nella presente *policy*, con particolare riferimento al raccordo di tutte le informazioni rilevanti ai fini della determinazione e applicazione dei sistemi di remunerazione.

Quaestio Capital SGR S.p.A.

Corso Como, 15 | 20154 Milano | tel. +39 02 3676 5220 | fax. +39 02 7201 6207

www.quaestiocapital.com | certificata@pec.quaestiosgr.it

LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DELLA SGR

Tipi di remunerazione a cui si applica la *policy*

Le politiche di remunerazione e incentivazione disciplinate dalla presente *policy* trovano applicazione nella remunerazione riconosciuta dalla SGR al proprio personale.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa, la SGR per remunerazione 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 e variabile.

Rientrano nell'ambito della remunerazione variabile:

- i) i “*carried interests*” (parti di utile di un OICR percepite dal personale per la gestione dell'OICR stesso);
- ii) i “benefici pensionistici discrezionali” (che possono essere accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale);
- iii) i “*golden parachute*” (compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica);
- iv) i “*retention bonus*” (retribuzioni legate alla permanenza del personale anche se non collegati a obiettivi di performance).

Sono invece esclusi dalla nozione di remunerazione variabile:

- i) bonus garantiti (c.d. “*welcome 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;
- ii) i pagamenti o benefici marginali (complementari) che rientrano nell'ambito di una politica generale della SGR, pertanto non discrezionali e che non hanno effetti sul piano degli incentivi all'assunzione dei rischi;
- iii) il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

Al personale viene richiesto, attraverso specifiche pattuizioni, 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. Nel caso in cui l'organo aziendale competente venga a conoscenza di tali prassi trovano applicazione le previsioni contenute nel Codice Etico e di comportamento.

Quaestio Capital SGR S.p.A.

Corso Como, 15 | 20154 Milano | tel. +39 02 3676 5220 | fax. +39 02 7201 6207

www.quaestiocapital.com | certificata@pec.quaestiosgr.it

La politica di remunerazione della SGR si basa sulla remunerazione complessiva che include e bilancia:

- la **componente fissa** che comprende la retribuzione annua lorda (RAL) e i *benefit standard*. 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;
- eventuali **componenti variabili** quali incentivi annuali e/o di medio-lungo termine. La componente variabile persegue invece la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati. In linea generale il peso della componente variabile incrementa con l'aumentare della rilevanza strategica della posizione ricoperta.

La SGR può prevedere (i) per il personale che esclude i *risk takers* riconoscimenti connessi a risultati di breve periodo, attraverso *bonus* annuali (per il predetto personale il bonus annuale è rappresentato esclusivamente dal denaro) ovvero (ii) per il personale che rientra nella categoria dei *risk takers*, anche riconoscimenti connessi a risultati conseguiti lungo un più esteso arco temporale anche nella forma di piani di incentivazione di medio/lungo termine (minimo tre anni e massimo cinque).

Il sistema incentivante della SGR riconosce e premia i risultati raggiunti (della SGR nonché individuali) e gli obiettivi assegnati e, per i *risk takers*, viene determinato tenendo conto degli aspetti di gestione del rischio.

La componente variabile destinata al personale *risk takers* è corrisposta in denaro e in strumenti finanziari, in parte nell'esercizio di competenza e in parte in quelli successivi, subordinandola alla verifica di condizioni di attribuzione. La parte differita eventualmente attribuita è soggetta alla maturazione di diritti che derivano in determinati periodi a determinate condizioni. Come di seguito meglio specificato, la SGR corrisponde ai *risk takers* una congrua percentuale della componente variabile in quote e/o azioni di OICR.

La Società può riconoscere bonus garantiti unicamente in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego (c.d. "*welcome bonus*"): tenuto conto della circostanza che trattasi di compensi "*spot*", corrisposti eccezionalmente *una tantum* e non correlati alla performance della SGR o dei fondi gestiti, gli stessi non si considerano rientranti nella componente variabile della remunerazione, non applicandosi dunque ai medesimi le regole relative alla struttura di tale componente remunerativa.

Retribuzioni legate alla permanenza del personale sono considerate a tutti gli effetti componenti

Quaestio Capital SGR S.p.A.

Corso Como, 15 | 20154 Milano | tel. +39 02 3676 5220 | fax. +39 02 7201 6207

www.quaestiocapital.com | certificata@pec.quaestiosgr.it

variabili e come tali soggetti alla presente *policy*.

Relativamente alla politica pensionistica e di fine rapporto la SGR non riconosce benefici pensionistici discrezionali (non sono intesi come tali i contributi aziendali al fondo pensione aperto a contribuzione definita come da contratto di lavoro) e a tutto il personale dipendente è riconosciuto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa in tema di rapporti di lavoro. 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, salvo quanto deliberato dall'assemblea, tenendo tra l'altro conto della durata del rapporto di lavoro o della carica, delle motivazioni della cessazione, del ruolo e della posizione ricoperti dal *risk taker*, salva comunque la valutazione di ciascun singolo caso e sono soggetti integralmente alla presente *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 normativa.

La partecipazione al *carried interest* concorre a definire il sistema di incentivazione di alcune figure chiave della Società con la finalità di allineare i loro interessi a quelli degli investitori e promuovere la coesione del team di gestione. Il *carried interest* comporta la sottoscrizione di quote di OICR che danno il diritto di ricevere una percentuale definita del plusvalore realizzato dall'OICR stesso, subordinatamente al riconoscimento, a favore degli investitori dell'OICR, di un certo rendimento preferenziale. Le regole specifiche che riguardano il *Carried Interest*, sono indicate nei regolamenti degli OICR di riferimento e negli accordi specifici tra la Società e il personale che detiene le quote del *Carried Interest*, in conformità alle linee guida ESMA.

Rapporto tra componente fissa e variabile

Per tutto il personale, escluse le funzioni di controllo per le quali vale il principio della prevalenza del fisso, è stato fissato un congruo rapporto tra la componente fissa e la componente variabile, distinta per personale *risk taker* e *non risk taker*.

La determinazione della struttura della componente variabile è effettuata in linea con quanto previsto dalla normativa.

Una congrua parte 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

Quaestio Capital SGR S.p.A.

Corso Como, 15 | 20154 Milano | tel. +39 02 3676 5220 | fax. +39 02 7201 6207

www.quaestiocapital.com | certificata@pec.quaestiosgr.it

attribuita non può essere ceduta (c.d. “*retention period*”).

Sistemi di *malus* e di *clawback*

La remunerazione variabile, in contanti o in OICR, può essere soggetta - con un apposito richiamo alla presente *policy* - 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. In particolare le clausole 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 II del Regolamento Congiunto.

I livelli di *performance* della SGR, degli OICR e della risorsa a cui ancorare i meccanismi di correzione 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).

Obblighi di informativa esterna e interna

L’organo aziendale competente assicura, attraverso la Funzione Amministrazione, Controllo e Personale, fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, l’informativa prevista dal Regolamento Congiunto 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 OICR⁶.

Riesame della *policy*

La SGR valuta costantemente - anche attraverso le competenti funzioni di controllo - che le prassi di remunerazione siano rispondenti alle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall’Assemblea, allo statuto e alle disposizioni normative e regolamentari nazionali, oltre che agli orientamenti internazionali.

⁶ Un obbligo di *disclosure* delle informazioni sulla politica di remunerazione adottata è previsto - in applicazione delle disposizioni di attuazione in Italia della Direttiva UCITS V - sul prospetto o sul sito web della Società. Su richiesta degli investitori, le informazioni sono anche rese disponibili su copia cartacea o su diverso supporto durevole.

Quaestio Capital SGR S.p.A.

Corso Como, 15 | 20154 Milano | tel. +39 02 3676 5220 | fax. +39 02 7201 6207

www.quaestiocapital.com | certificata@pec.quaestiosgr.it