



INFORMATIVA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Quaestio Capital Management SGR S.p.A.

Corso Como 15, 20154 Milano | tel. +39 02 3676 5200 | fax. +39 02 7201 6207
www.quaestiocapital.com | Codice Fiscale e Partita Iva 06803880969 | C.C.I.A.A. Milano n. 1916336
Capitale Sociale 4.200.200 euro interamente versato | iscritta all' albo gestori oicvm al numero 43
iscritta all' albo gestori fia al numero 149 | Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

Premessa e normativa di riferimento

Il presente documento fornisce un'informazione agli investitori sulle politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla SGR per tutto il personale sulla base delle disposizioni contenute nel Regolamento Congiunto e in linea con gli orientamenti elaborati in sede europea in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva 2011/61/CE (c.d. “**Direttiva GEFIA**”) e, specificatamente, gli orientamenti dell’ESMA n. 232/2013 del 3 luglio 2013 e n. 579/2016 del 14 ottobre 2016 (di seguito anche gli “**Orientamenti AIFMD**”).

Le disposizioni applicate al sistema retributivo della SGR sono quelle di cui agli articoli da 35 a 40 e all’Allegato 2, nonché all’articolo 30 del Regolamento Congiunto relativamente al sistema di remunerazione e incentivazione nell’ambito della gestione collettiva che si applicano a tutto il personale anche quando addetto alla prestazione dei servizi e delle attività di investimento, per i quali si sono considerati altresì le “*Guidelines on remuneration policies and practices (MiFID)*” dell’ESMA n. 606/2013 del 1° ottobre 2013.

La politica di remunerazione della SGR tiene altresì conto della disciplina recata dalla direttiva 2014/91/CE (c.d. “**Direttiva UCITS 5**”) recepita nell’ordinamento nazionale nell’ambito del Regolamento Congiunto che si riferisce alle linee guida dell’ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD e agli stessi indirizzi espressi negli indirizzi espressi negli “*Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva OICVM*” dell’ESMA n. 575/2016 del 14 ottobre 2016 (di seguito “**Orientamenti UCITS**”).

Principi generali e obiettivi

La politica di remunerazione adottata dalla SGR (di seguito anche la “*policy*”) si ispira ai seguenti principi:

- **Trasparenza:** attraverso la *policy* 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 dal Consiglio di Amministrazione della SGR sulla base di indicatori di *performance* specifici (“**KPI**”), con il supporto del Comitato Remunerazioni e delle funzioni di controllo.

- Allineamento degli interessi nel lungo termine: l'obiettivo della *policy* è di definire un sistema di remunerazione in cui gli interessi di 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 *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.

Identificazione del “personale più rilevante”

La politica di remunerazione adottata dalla SGR 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 ivi compresi i dipendenti e collaboratori della succursale della SGR insediata in Lussemburgo.

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 e degli OICR che gestisce. Sono *risk takers* tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i responsabili delle funzioni di *Risk Management*, *Internal Audit*, Amministrazione, Controllo e Personale, AML, i Responsabili delle principali funzioni e linee di *business* e il responsabile della succursale lussemburghese.

Il processo di identificazione è oggetto di riesame almeno annuale, in occasione della periodica revisione della politica di remunerazione della SGR, fatti salvi, oltre

ad eventuali modifiche normative, eventuali cambiamenti dell'organigramma e/o delle posizioni individuali (come responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative) che potranno richiedere nuove valutazioni da parte della SGR.

Governance della politica retributiva

Lo statuto della SGR prevede che l'**assemblea** ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi: (i) le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; (ii) i piani 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.

Compete all'assemblea ordinaria approvare eventuali deroghe al limite massimo del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione dalla stessa determinato. All'assemblea ordinaria è sottoposta, da parte del Consiglio di Amministrazione sia un'informativa *ex ante* sulle politiche di remunerazione sia un'informativa *ex post*, almeno annuale, sulle modalità con cui sono state attuate le politiche predette. L'assemblea ordinaria viene altresì portata a conoscenza, annualmente, degli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni aziendali di controllo in materia.

Il **Consiglio di Amministrazione** della SGR elabora, sottopone all'assemblea per la relativa approvazione, mantiene e riesamina, con periodicità almeno annuale, la *policy* e assicura che il sistema di remunerazione e incentivazione adottato sia coerente con le scelte complessive della SGR in termini di rischi assunti, strategie e obiettivi di lungo termine e con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. Tutto ciò con il supporto del proprio Comitato Remunerazioni e, laddove ritenuto necessario o anche solo opportuno, anche di consulenti esterni.

In particolare il Consiglio di Amministrazione declina annualmente il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione entro i limiti massimi fissati dall'assemblea, delibera l'allocazione e l'attribuzione della parte variabile per tutto il personale e, infine, assicura che le funzioni preposte della SGR garantiscano gli obblighi di informativa previsti dal Regolamento Congiunto. Nella determinazione della componente variabile il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, si avvale delle funzioni interne di controllo e, in particolare, del *Risk Manager* per quanto attiene alla valutazione dei profili di

rendimento, utilizzando i indicatori di *performance* specifici indicati nelle schede di valutazione.

Tenuto conto delle caratteristiche della SGR, anche per quanto riguarda la composizione dell'organo amministrativo, il Consiglio di Amministrazione ha valutato di istituire un **Comitato Remunerazioni** (anche "**RemCo**") composto da due consiglieri indipendenti, di cui uno in qualità di Presidente, e da un consigliere non esecutivo, col supporto ove ritenuto opportuno del *Risk Manager* e della Funzione Amministrazione, Controllo e Personale per le tematiche ciascuna di propria competenza oltre a eventuali consulenti esterni da impiegare per ottenere pareri o sostegno a presidio dell'adozione di politiche e prassi remunerative e strutture incentivanti sane, prudenti e indipendenti.

Agli **Amministratori Delegati** spetta la responsabilità del governo dell'intero processo aziendale di elaborazione e attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

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.

Il ruolo centrale di coordinamento e supporto al RemCo nell'elaborazione e revisione della politica di remunerazione e incentivazione spetta alla **Funzione Amministrazione, Controllo e Personale**, che garantisce il coinvolgimento delle funzioni interessate e il raccordo di tutte le informazioni rilevanti ai fini della determinazione e applicazione dei sistemi di remunerazione. La **Funzione di Risk Management** collabora ove ritenuto opportuno con il RemCo al fine di assicurare che la struttura della remunerazione variabile sia coerente con il profilo di rischio della SGR e dei portafogli gestiti e, insieme alla Funzione Amministrazione, Controllo e Personale, che tenga conto del livello di risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese, valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi. 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 a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e delle funzioni competenti per l'adozione delle eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

L'altra funzione aziendale coinvolta nell'elaborazione, aggiornamento e attuazione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è il **Legal Manager**, che ha compiti di proposta di revisione della *policy* e predisposizione dell'informativa per il Consiglio di Amministrazione da sottoporre all'assemblea con il supporto delle altre funzioni aziendali coinvolte, ciascuna per quanto di competenza.

La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

Le politiche di remunerazione e incentivazione trovano applicazione con riferimento alla 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 (pagamenti o benefici che non tengono conto di criteri riguardanti i risultati);
- variabile (pagamenti o benefici supplementari collegati ai risultati o, in taluni casi, ad altri criteri contrattuali).

Entrambe le componenti della remunerazione possono comprendere pagamenti monetari in contanti e/o in strumenti finanziari e/o beni in natura (*fringe benefits*) - non (direttamente) monetari - quali sconti, benefici accessori o indennità speciali per automobile, telefono cellulare, concessioni dell'alloggio, pagamento premi assicurativi, etc....

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*);
- v) i “*welcome bonus*”, “*sign on bonus*” “*minimum bonus*” (remunerazioni variabili garantite).

Sono invece esclusi dalla nozione di remunerazione variabile:

- i) 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;
- ii) 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.

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*.
- eventuali **componenti variabili** quali incentivi annuali e/o di medio-lungo termine.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il “personale più rilevante”. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti. In ogni caso è fissato un limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto alla componente fissa.

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 secondo metriche *risk adjusted* ad esclusione delle funzioni aziendali di controllo.

La Società riconosce remunerazioni variabili garantite (c.d. “*welcome bonus*”) unicamente in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego.

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 (c.d. *golden parachute*) sono pattuiti nel rispetto dei criteri approvati dall'Assemblea. Non sono considerati come *golden parachute* gli incentivi che rispettino le condizioni previste dalla normativa.

Determinazione della struttura della componente variabile

La componente variabile complessiva (c.d. “**Bonus Complessivo**”) viene definita dall'Assemblea secondo indicatori di *performance* corretti per il rischio in linea con quanto previsto dalla normativa. Il Bonus Complessivo è allocato ed effettivamente erogato dal Consiglio di Amministrazione tra tutto il personale solo se sono attivati i c.d. *gate* ovvero il rispetto dei requisiti prudenziali regolamentari della Società ed è stata accertata la sostenibilità finanziaria e patrimoniale dalla SGR.

Il Bonus Complessivo viene allocato dal Consiglio di Amministrazione tra tutto il personale, specificando il bonus individuale allocato a ciascun dirigente e a ciascun *risk taker* non dirigente, nonché il bonus complessivo per i restanti dipendenti. L'allocazione ai singoli dipendenti non dirigenti e non *risk taker*, ed escluse le funzioni aziendali di controllo, viene decisa dagli Amministratori Delegati per le aree e funzioni di competenza con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte ciascuna per quanto di propria competenza sulla base dei risultati individuali.

L'allocazione massima individuale, per tutto il personale, non può superare le percentuali stabilite; l'ammontare effettivo della remunerazione variabile individuale (c.d. “**Bonus Individuale**”) riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione al personale *risk taker* si basa sui KPI (quantitativi e qualitativi) come individuati nella scheda di valutazione e approvati dal Consiglio di Amministrazione. Ciò ad esclusione, come già rappresentato, delle funzioni aziendali di controllo, per le quali la componente variabile è rappresentata da un importo deliberato, di volta in volta, dal Consiglio di Amministrazione sulla base di valutazioni meritocratiche legate agli obiettivi propri della funzione, opportunamente motivate.

I KPI quantitativi utilizzati nelle valutazioni vengono forniti dal *Risk Manager* al RemCo e riguardano gli indicatori di *performance* e di rischio utilizzati dalla medesima Funzione per la gestione dei rischi ai fini regolamentari e interni. Il

periodo di valutazione dei *risk takers* si basa su un orizzonte annuale, destinato a salire ad un periodo di medio termine indicativo di tre anni. Il 50% della componente variabile della retribuzione dei *risk takers* è composto da quote di OICR gestiti dalla SGR; percentuale che si applica sia alla componente differita sia a quella non differita (c.d. “*upfront*”). Alla remunerazione rappresentata da OICR si applica un periodo di mantenimento di un anno, inteso come il periodo in cui la remunerazione già riconosciuta ed erogata sotto forma di strumenti non può essere ceduta (c.d. “*retention period*”). Il 40% della remunerazione variabile è soggetta ad un sistema di pagamento differito di tre anni, corrisposta con un criterio prorata con frequenza annuale; tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima quota intercorre un anno. Il restante 60% della remunerazione variabile è soggetto ad un sistema di pagamento *up front*.

Ad ogni modo l'erogazione del Bonus Individuale nella componente differita è subordinata alla assenza di dimissioni non concordate o di licenziamento/revoca per giusta causa.

La remunerazione variabile, in contanti o in OICR, è soggetta - attraverso specifiche pattuizioni al contratto di lavoro - 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 anche 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 dai casi indicati dal Regolamento Congiunto.

Obblighi di informativa

Il Consiglio di Amministrazione assicura, attraverso la Funzione Amministrazione, Controllo e Personale, fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, l'informativa prevista dalla normativa nei confronti del personale e degli investitori. Gli investitori hanno accesso alle informazioni *ex lege* previste anche nell'ambito delle relazioni di gestione degli OICR.

Riesame della politica di remunerazione

Almeno annualmente il Consiglio di Amministrazione svolge un riesame della politica di remunerazione valutando l'attuazione del sistema di remunerazione, con riferimento al rispetto della *policy* e la sua conformità alla normativa tempo per



tempo vigente. Gli esiti del riesame con le eventuali irregolarità riscontrate e tutte le modifiche sostanziali apportate alla *policy* - in occasione del riesame stesso ma anche nel corso dell'anno qualora si rendessero necessari degli aggiornamenti - sono sottoposte dal Consiglio di Amministrazione all'approvazione dell'assemblea, fornendo alla stessa l'informativa prevista dal Regolamento Congiunto.