

# Sintesi della Politica di Remunerazione ed Incentivazione

---

10 marzo 2021

---

## Sommario

---

1. INTRODUZIONE.....	3
2. GOVERNANCE.....	3
3. PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....	4
4. STRUTTURA REMUNERATIVA.....	5

## 1. Introduzione

Questo documento descrive la Politica di Remunerazione ed Incentivazione (di seguito, "Policy") approvata dal Consiglio di Amministrazione di Kairos Partners SGR S.p.A. (di seguito anche "Kairos" o la "Società"), predisposta nel rispetto delle normative di settore applicabili alla Società ed in particolare, le Direttive Europee AIFM (Alternative Investments Fund Manager 2011/61/UE) e UCITS V (2014/91/UE), nonché in adempimento di quanto prescritto dal Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 (di seguito, il "Regolamento") e dal Regolamento (UE) 2019/2088 (c.d. SFDR - "Sustainable Finance Disclosure Regulation") che introduce nuovi vincoli per la valutazione e gestione dei rischi di sostenibilità. La Policy sarà sottoposta all'approvazione dall'Assemblea degli azionisti alla prima occasione utile.

Secondo le previsioni del Regolamento, "i gestori adottano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che riflettono e promuovono una sana ed efficiente gestione dei rischi e che non incoraggiano un'assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio, il regolamento, lo statuto e altri documenti costitutivi degli OICVM e dei FIA gestiti. La politica di remunerazione e incentivazione è altresì coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti."

La disciplina del Regolamento (Parte 4, Titolo III e Allegato II) si applica a tutto il personale delle Società di Gestione del Risparmio, anche quando addetto alla prestazione di servizi ed attività d'investimento.

La SGR adotta obiettivi specifici di carattere ESG coerenti con il proprio modello di business e integrati nella propria strategia aziendale promuovendo una gestione sana ed efficace del rischio nell'ambito dei rischi di sostenibilità, attraverso un sistema di remunerazione che non incoraggia un'eccessiva assunzione di rischi in relazione ai rischi ESG.

Nel caso della Società, i servizi e le attività di investimento svolte si identificano nei seguenti servizi: la gestione di portafogli di cui all'articolo 1 comma 5 lett. d), la consulenza in materia di investimenti di cui all'art. 1 comma 5 lett. f), la ricezione e trasmissione ordini per conto dei clienti di cui all'art. 1 comma 5 lett. e) ) del D. Lgs. n. 58/1998 (il "Testo Unico della Finanza").

## 2. Governance

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetti di governo societario e dei controlli interni. Il Consiglio assicura, inoltre, che la Policy sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea ordinaria della Società la Policy, nonché le eventuali modifiche, per la sua approvazione con le maggioranze previste dallo statuto sociale di volta in volta vigente.

L'Assemblea, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; i piani basati su strumenti finanziari (stock option); i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (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.

Il Comitato Remunerazioni è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione del c.d. personale più rilevante. Il Comitato Remunerazioni dispone delle necessarie competenze ed indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni sull'adeguatezza delle politiche e dei piani di remunerazione variabile e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi. In particolare, il Comitato Remunerazioni svolge tra gli altri i seguenti compiti e funzioni:

- ha compiti consultivi in materia di criteri per i compensi del personale più rilevante;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo della Policy;

- formula proposte sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal Regolamento;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, 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;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione ed incentivazione tenga conto di tutti i tipi di rischi di liquidità e delle attività gestite e sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della Società e dei fondi che la stessa gestisce e degli investitori.

Le funzioni aziendali preposte alla gestione dei rischi, alla compliance, alle risorse umane e alla pianificazione strategica sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione della Policy.

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, ad assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa vigente. La funzione di controllo del rischio (risk management) valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della Società, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi. La funzione di conformità (compliance) verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. La funzione di controllo del rischio (risk management) e la funzione di conformità (compliance) partecipano attivamente alle relative adunanze del Comitato Remunerazione, al fine di consentire che la Politica tenga debitamente conto dei profili di rischio della Società e sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili. La funzione legale partecipa attivamente alla fase di redazione e revisione annuale della Policy. La funzione di Internal Audit verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di volta in volta vigente.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive e l'eventuale informativa alle Autorità di Vigilanza.

La Società definisce e revisiona su base almeno annuale la Policy.

### **3. Personale più rilevante**

Secondo il Regolamento, ogni società di gestione effettua una valutazione accurata per individuare il personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della società o dei fondi gestiti.

Secondo i criteri di regolamentazione, la Società ha condotto una valutazione interna per valutare quali ruoli dovrebbero essere considerati come personale più rilevante sulla base delle singole posizioni considerando le responsabilità, il livello gerarchico, le attività svolte e le deleghe attribuite.

Il personale rilevante per la Società comprende:

- (i) i membri del Consiglio di Amministrazione,
- (ii) il Senior Management,
- (iii) i gestori e co-gestori
- (iv) i Responsabili delle Funzioni di Controllo

In aggiunta, in una logica prudenziale, la Società ha ritenuto di applicare presidi e criteri tipici del Personale Più Rilevante anche nei confronti di determinati soggetti che non rientrano in tale categoria (cd "Personale assimilato al Personale più rilevante").

Infine, se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o degli OICR gestiti, è incluso nella categoria del personale più rilevante qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva dei soggetti di cui ai punti (ii) e (iii) sopra indicati.

#### 4. Struttura remunerativa

---

Il sistema di remunerazione aziendale è in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, collegato con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto dei rischi, coerente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare l'attività intrapresa e tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi per l'intermediario ed il sistema finanziario nel suo complesso.

##### **Quota Fissa**

La remunerazione<sup>1</sup> del personale può comprendere, oltre ad una quota fissa – o nel caso di soggetti la cui remunerazione sia interamente variabile, la componente ricorrente – (la "Quota Fissa") pari alla remunerazione annua lorda (RAL) di ciascuna risorsa, stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili ovvero dei contratti stipulati tra la risorsa e la Società, una quota variabile – o nel caso di soggetti la cui remunerazione sia interamente variabile, la componente non ricorrente – (la "Quota Variabile").

Nell'ambito della Quota Fissa sono inclusi alcuni beni in natura (fringe benefits) riconosciuti alla generalità del personale. Ove sia prevista una Quota Variabile, la Quota Fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire, se del caso, sensibili contrazioni della Quota Variabile e, eventualmente, anche il suo azzeramento.

##### **Quota Variabile**

La Quota Variabile del personale più rilevante è in linea generale determinata, su base annua, alla fine di ciascun esercizio, sulla base di:

- indicatori di performance (di tipo quantitativo), relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta, ed è misurata al netto dei rischi legati all'attività svolta; e
- indicatori qualitativi che, in linea generale, valorizzano la disponibilità delle risorse sul lavoro, l'agire nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile nonché le capacità manageriali delle figure professionali considerate.

La corresponsione della Quota Variabile al personale è preceduta dalla quantificazione dell'importo complessivamente disponibile (c.d. bonus pool generale), determinato al termine del periodo di riferimento.

Ai fini del calcolo del bonus pool complessivamente disponibile, si terrà conto anche delle esigenze di patrimonializzazione della Società alla luce delle disposizioni in materia di vigilanza prudenziale nonché del rispetto delle previsioni a tal riguardo contenute nel budget per l'anno in corso al momento della corresponsione della Quota Variabile e del business plan pluriennale. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono ad una contrazione del bonus pool complessivo e/o all'applicazione dei sistemi di malus e claw back previsti.

Si rappresentano di seguito i principali criteri quantitativi e qualitativi considerati ai fini della determinazione della Quota Variabile delle categorie di personale più rilevante sopra indicate.

---

<sup>1</sup> Si precisa che, per "remunerazione" si intende ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto al personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), ivi compresi quote o azioni dei fondi gestiti, in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi. Sono esclusi i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Società e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Personale più rilevante	Principali criteri Quantitativi	Principali criteri Qualitativi
Amministratori Esecutivi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risultati economici</li> <li>• Redditività</li> <li>• marginalità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affidabilità e accountability</li> <li>• Capacità organizzativa e di gestione</li> <li>• Diffusione cultura del controllo</li> <li>• Conformità alle regole</li> </ul>
Senior Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risultati economici</li> <li>• Redditività</li> <li>• marginalità</li> <li>• Contributo al raggiungimento risultati positivi della Società</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agire nell'interesse del cliente</li> <li>• Affidabilità e accountability</li> <li>• Capacità di motivazione risorse</li> <li>• Diffusione cultura del controllo</li> <li>• Conformità alle regole</li> <li>• Presenza di litigation</li> <li>• Segnalazioni da parte delle funzioni di controllo in merito all'operato della risorsa</li> </ul>
Gestori e Co-gestori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risultati economici generati dai prodotti gestiti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusione della cultura del controllo nel <i>team</i></li> <li>• Affidabilità e accountability</li> <li>• Diffusione della cultura del controllo</li> <li>• Presenza di litigation</li> <li>• Segnalazioni da parte delle funzioni di controllo in merito all'operato della risorsa</li> </ul>
Funzioni di controllo	Gli obiettivi del personale delle funzioni di controllo sono indipendenti dai risultati del business	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affidabilità e accountability</li> <li>• Conoscenza dei rischi aziendali e controllo degli stessi</li> <li>• Adeguatezza piani di monitoraggio e controllo</li> <li>• Presidi adottati e funzionalità procedure interne</li> </ul>

Il rapporto tra la Quota Fissa e la Quota Variabile deve essere opportunamente bilanciato e puntualmente determinato, anche in relazione al mercato di riferimento per la figura professionale specifica. È prevista la possibilità di riconoscere una remunerazione variabile garantita limitatamente al nuovo personale ed al primo anno di impiego, in via eccezionale e nel rispetto dei requisiti prudenziali previsti dalla normativa applicabile, laddove la figura abbia caratteristiche professionali - derivanti dall'esperienza maturata - tali da giustificare la sopracitata remunerazione. La stessa concorre al calcolo del rapporto variabile-fisso della remunerazione.

Per il personale più rilevante:

- la Quota Variabile è soggetta, per una quota pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tre anni, da pagarsi con un criterio pro quota con frequenza annuale. Il restante 60% della Quota Variabile è soggetto ad un sistema di pagamento up-front. L'inizio del periodo di differimento coincide con l'erogazione

della parte up-front. Qualora la Quota Variabile rappresenti un importo significativo la percentuale da differire sarà pari al 60%;

- una parte della Quota Variabile pari al 50% è composta da quote o azioni degli OICR gestiti. La previsione si applica sia alla parte della Quota Variabile differita, che a quella non differita. La valutazione degli strumenti finanziari è effettuata con riferimento al momento in cui la remunerazione è riconosciuta al personale. Gli strumenti finanziari sono assoggettati ad una politica di mantenimento, con un divieto di vendita sino alla fine dello stesso (retention).

La determinazione delle quote o azioni degli OICR gestiti da attribuire alle diverse categorie di personale è effettuata dal Consiglio di Amministrazione.

Le regole di cui sopra non troveranno applicazione per il personale – anche più rilevante - che percepisce una Quota Variabile non significativa.

### ***Meccanismi di correzione***

Il sistema di incentivazione non deve indurre comportamenti di rischio eccessivi per la Società e per i fondi gestiti e, a questo riguardo, le prestazioni individuali sono soggette ad una adeguata valutazione prima del pagamento della remunerazione variabile, e soggette a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back).

Fermo quanto espressamente previsto per il singolo soggetto appartenente alla categoria del personale più rilevante, una parte o l'intera Quota Variabile della remunerazione del personale potrà essere trattenuta – o richiesta in restituzione – dalla Società al verificarsi degli eventi di seguito riportati:

- (i) instaurazione di un contenzioso ove la Società, o l'OICR interessato, sia parte convenuta per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna condotta dalle funzioni aziendali competenti, appaiano imputabili alla risorsa interessata;
- (ii) eventuali segnalazioni effettuate al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale da parte delle funzioni di controllo con giudizio negativo o parzialmente negativo;
- (iii) comportamenti (accertati) da cui è derivata una perdita significativa per la Società o per l'OICR gestito;
- (iv) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società;
- (v) eventuale performance negativa (rispetto al mercato di riferimento e alla concorrenza) da parte degli OICR gestiti, non generata da fattori esogeni alla Società e dovuta a comportamenti del personale della Società che hanno inciso sul profilo di rischio degli OICR gestiti e, in ogni caso, che sia tale da avere un impatto negativo significativo durevole sulla situazione finanziaria e patrimoniale della Società.

Il claw back o il malus potranno riguardare esclusivamente la Quota Variabile dell'anno nel quale risultano essersi verificati i comportamenti di cui ai punti (iii) e (iv) o i comportamenti alla base del contenzioso o del report di cui ai punti (i) e (ii). Il claw back potrà essere esercitato per un termine massimo di cinque anni dall'anno al quale si riferisce la Quota Variabile corrisposta.

In aggiunta, la Quota Variabile (differita e ancora da corrispondere) è sottoposta a meccanismi di malus – e può quindi essere trattenuta – qualora ciò sia necessario al rispetto da parte della Società delle disposizioni in materia di vigilanza prudenziale.

La SGR si riserva infine la facoltà, in considerazione delle specificità di ciascun singolo caso e laddove consentito dagli accordi in essere, di non procedere al pagamento della componente differita della Quota Variabile in caso di cessazione del rapporto in conseguenza di dimissioni o di licenziamento per giusta causa.

**KAIROS**  
a Julius Baer Group company