

Sintesi della Politica di remunerazione ed incentivazione 2023

Giugno 2023

Sommario

1. INTRODUZIONE	4
2. GOVERNANCE.....	4
2.1 <i>Assemblea dei soci</i>	4
2.2 <i>Il Consiglio di Amministrazione</i>	5
2.3 <i>Il Comitato di Remunerazione.....</i>	5
2.4 <i>Il Comitato Rischi.....</i>	5
2.5 <i>Direzione Operativa, Finanza e Controllo.....</i>	5
2.6 <i>Risk Management</i>	5
2.7 <i>Compliance.....</i>	6
2.8 <i>Internal Audit.....</i>	7
3. PERSONALE PIÙ RILEVANTE	7
4. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	8
4.1 <i>Remunerazione fissa</i>	8
4.2 <i>La Remunerazione Variabile</i>	9
5. L'INTEGRAZIONE DEI RISCHI ESG NEI PIANI DI INCENTIVAZIONE.....	10
6. SCHEMI DI PAGAMENTO DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	10
7. CONDIZIONI DI MALUS E CLAW-BACK.....	10
8. I CRITERI DI DEFINIZIONE DEI COMPENSI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA O RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO	11
9. INFORMATIVA AL PERSONALE	11

1. Introduzione

Il presente documento descrive la Politica di Remunerazione ed Incentivazione per il 2022 (di seguito, la "**Politica**") di Kairos Partners SGR S.p.A. (di seguito anche la "**SGR**" o la "**Società**").

La Politica è predisposta nel rispetto delle normative di settore applicabili; 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, come successivamente modificato e integrato (di seguito, il "**Regolamento**").

Secondo le previsioni del suddetto 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 il profilo di rischio, il regolamento, lo statuto e altri documenti costitutivi degli OICVM e dei FIA gestiti. La politica di remunerazione è altresì coerente con i risultati economici e con la gestione 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. Nel caso di Kairos Partners SGR S.p.A. 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").

La Politica tiene conto, inoltre, della Direttiva 2014/65 / EU "Markets in Financial Instruments Directive" (di seguito "MiFID II"), con particolare riferimento alle previsioni degli articoli 16, 23 e 24 della MiFID II Directive e l'articolo 27 relativo al Regolamento Delegato (EU) 2017/565 relativo alle politiche e prassi di remunerazione relative ai servizi di investimento. Tale regolamentazione definita a livello comunitario è stata recepita a livello nazionale attraverso l'articolo 93 del Regolamento Intermediari: l'obiettivo perseguito – soprattutto attraverso l'enfasi su adeguati criteri qualitativi che riflettano l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati – è quello di assicurare che le pratiche e politiche remunerative applicabili a tutti i soggetti che hanno un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori prestati o sulla condotta aziendale non creino conflitti di interesse o incentivi che possano indurre tali soggetti ad agire contro gli interessi di un cliente.

Il presente documento integra, inoltre, le disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (Sustainability-Related Disclosures Regulation – SFDR), con particolare riferimento alla integrazione dei fattori ESG (*Environmental, Social and Governance*) nelle politiche di remunerazione e incentivazione.

Sulla base delle previsioni del Regolamento, tenuto conto della entità del patrimonio netto gestito nonché della tipologia degli OICVM e FIA gestiti e delle altre attività svolte, la Società si configura come "gestore significativo".

2. Governance

Sono di seguito descritti i principali ruoli e le responsabilità degli organi sociali e delle funzioni societarie coinvolte nella definizione, implementazione e controllo della presente Politica.

2.1 *Assemblea dei soci*

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 di incentivazione e fidelizzazione di lungo termine, nonché i piani basati su strumenti finanziari correlati al valore della società (azioni, *stock option*, ecc.);
- 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.

All'Assemblea è assicurata un'informativa almeno annuale su:

- le modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione ed incentivazione, con evidenza delle peculiarità per il Personale più Rilevante e per le principali linee di business;
- gli OICR assegnati al personale della Società nell'ambito dei sistemi incentivanti;
- gli esiti delle verifiche condotte dalla Funzione Internal Audit e adozione di eventuali azioni correttive;
- eventuali deroghe rispetto ai limiti massimi della remunerazione variabile stabiliti nella presente Policy.

2.2 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Società elabora la Politica di Remunerazione e la riesamina con periodicità almeno annuale ed è responsabile della sua corretta implementazione. Le maggioranze a tal fine necessarie sono quelle previste nello statuto tempo per tempo vigente.

Il Consiglio definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione assicurandosi che 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 Politica sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

2.3 Il Comitato di Remunerazione

Il Comitato Remunerazioni (si seguito "il Comitato"), composto da consiglieri non esecutivi e per la maggioranza indipendenti, è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione.

Il Comitato 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. Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Il Comitato fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

2.4 Il Comitato Rischi

Nell'ambito del processo di revisione annuale della Policy e di attuazione della stessa, il Comitato Rischi supporta il Comitato di Remunerazione nella valutazione dell'allineamento dei sistemi di incentivazione con la politica di gestione dei rischi della Società e dei fondi gestiti, avvalendosi del contributo delle funzioni aziendali competenti, in particolare del Risk Management.

2.5 Direzione Operativa, Finanza e Controllo

La Direzione Operativa, Finanza e Controllo supporta gli organi societari in fase di revisione annuale della policy e dei sistemi correlati; in particolare, in quanto responsabile del coordinamento delle attività di budgeting, pianificazione strategica e reporting, assicura agli organi societari l'informativa necessaria ai fini della valutazione della compatibilità dei sistemi di remunerazione e incentivazione con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della Società.

2.6 Risk Management

Il Risk Management partecipa al processo di definizione delle Politiche contribuendo all'allineamento al profilo di rischio dei fondi e dei patrimoni gestiti.

In particolare, al fine di supportare l'allineamento al rischio *ex-ante* della remunerazione variabile:

- fornisce le evidenze dei rischi assunti rispetto alla politica generale dei rischi dei fondi gestiti, ai fini delle valutazioni da parte del Comitato di Remunerazione della sostenibilità del Bonus Pool proposto, in linea con il processo infra definito;
- fornisce i criteri di misurazione dell'indicatore di rischio-rendimento dei fondi e dei patrimoni gestiti in considerazione del relativo profilo di gestione ai fini della rilevazione delle performance dei fondi e dei patrimoni gestiti integrata con i rischi assunti ed è responsabile della rendicontazione dello stesso;
- supporta la revisione dei criteri di identificazione delle quote di OICR da attribuire nell'ambito dei sistemi di remunerazione variabile e, in fase di esecuzione dei sistemi stessi, ne individua la composizione coerentemente con i criteri approvati dagli organi competenti.

Con riferimento alla valutazione dell'allineamento della struttura di remunerazione al profilo di rischio della Società e dei fondi gestiti, fornisce un proprio parere relativamente ai seguenti aspetti:

- individuazione del Personale più Rilevante, coerentemente con i criteri disciplinati nella policy;
- la definizione del sistema di performance e l'utilizzo di indicatori (risk adjusted) che tengano in considerazione i rischi assunti;
- l'allineamento della durata del sistema incentivante della Direzione Investimenti con l'orizzonte temporale raccomandato agli investitori;
- la compatibilità con il profilo di rischio della Società e dei Fondi gestiti del Bonus Pool sottoposto al Comitato di Remunerazione e al Comitato Rischio per le relative valutazioni;
- l'identificazione delle quote di OICR da attribuire quale parte della remunerazione variabile riconosciuta sotto forma di strumenti finanziari;
- l'integrazione dei rischi di sostenibilità nei processi di investimento e, quindi, nei sistemi di incentivazione.

Ove richiesto, il Risk Management partecipa alle sedute del Comitato di Remunerazione per gli aspetti di propria competenza.

2.7 Compliance

La Funzione Compliance verifica che la Policy sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché il codice etico o altri standard di condotta applicabili alla Società al fine di limitare l'assunzione dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazione con gli investitori. Con le finalità sopra descritte, fornisce un proprio parere con riferimento a:

- i criteri ed il processo di identificazione del Personale Più Rilevante e per lo svolgimento dell'autovalutazione circa la dimensione e la complessità della Società;
- la complessiva conformità alle norme delle Politiche e, quindi, dei ruoli e responsabilità degli organi e delle funzioni coinvolte;
- la regolamentazione che disciplina i sistemi di incentivazione, con particolare riferimento ai presidi attivati per assicurare che i sistemi di incentivazione siano attivati in conformità alla Policy e, quindi, alla regolamentazione di riferimento;
- la struttura di remunerazione ponendo particolare attenzione a:
 - bilanciamento tra quota fissa e quota variabile;
 - modalità di definizione della remunerazione variabile, complessiva e individuale, con particolare riferimento all'allineamento dei sistemi incentivanti alle performance della Società e dei fondi gestiti, misurate considerando i rischi assunti (aggiustamento al rischio *ex-ante*) e in un orizzonte annuale e pluriennale e tenuto conto di risultati effettivi e duraturi, considerando anche obiettivi qualitativi;
 - la soglia di materialità individuata dalla Società;

- struttura delle *performance scorecard*, come *infra* definite, con particolare riferimento alla predeterminazione dei criteri di valutazione, relativi a parametri quantitativi o a valutazioni discrezionali, assicurando che il processo decisionale sia definito e documentato;
- i criteri di rilevazione della performance di rischio-rendimento dei fondi e dei patrimoni gestiti;
- le modalità di erogazione della quota variabile per le diverse categorie di personale e in considerazione dell'ammontare della remunerazione variabile;
- i criteri di definizione del paniere di OICR per l'attribuzione di parte della remunerazione variabile;
- i criteri di applicazione dei meccanismi di aggiustamento al rischio ex-post, con particolare riferimento alle clausole di *malus* e *claw-back*.

La Funzione Compliance gestisce, di concerto con la Direzione Operativa, finanza e Controllo, i rapporti con le Autorità di Vigilanza con riferimento alla Policy, all'individuazione dei Risk Taker e ai sistemi di remunerazione e incentivazione. Ove richiesto, la Funzione Compliance partecipa alle sedute del Comitato di Remunerazione per gli aspetti di propria competenza.

2.8 Internal Audit

La struttura di Internal Audit verifica ex post, con cadenza almeno annuale, la corretta attuazione del processo di definizione della Policy e la rispondenza tra i sistemi di remunerazione e incentivazione effettivamente applicati e la Policy approvata, nonché la rispondenza alla normativa prevista in materia. In tale ambito, riscontra altresì la corretta attuazione del processo per l'individuazione del Personale Più Rilevante e la rispondenza alla normativa prevista in materia. A fronte delle verifiche effettuate:

- predispone specifica reportistica dell'attività svolta i cui risultati sono rappresentati alle funzioni competenti e agli Organi societari;
- supporta la definizione ed il monitoraggio delle misure correttive a fronte delle anomalie eventualmente riscontrate.

3. Personale più rilevante

L'individuazione del Personale Più Rilevante avviene tenendo conto delle caratteristiche peculiari della Società, in funzione delle responsabilità organizzative e deleghe formalmente attribuite (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.) nonché dell'organizzazione interna, delle caratteristiche, delle dimensioni, della natura, portata e complessità delle attività svolte, del numero e della dimensione degli OICR gestiti e il livello retributivo individuale del personale.

Il numero complessivo di Personale Più Rilevante identificato è pari a 34.

Considerando i criteri contenuti nell'allegato 2 del Regolamento, sono identificati come "Personale più Rilevante" i seguenti soggetti:

<i>i) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore.</i>	Sono identificati l'Amministratore Delegato, gli Amministratori non esecutivi e indipendenti, gli Amministratori non esecutivi e gli amministratori esecutivi (identificati anche nell'ambito dei criteri ii e iv).
<i>ii) direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.</i>	Sono identificati i membri del personale responsabili delle principali linee di business e delle funzioni aziendali che riportano direttamente all'Amministratore Delegato della Società.

<p>iii) Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo;</p>	<p>Sono identificati i membri del personale responsabili delle funzioni di controllo</p>
<p>iv) Altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per la Società o gli OICR gestiti. (Per individuare questi soggetti la SGR ha fissato idonei criteri di rilevanza, quali l'importo della remunerazione totale in valore assoluto e l'incidenza degli asset gestiti, in aggiunta alla possibilità di assumere posizioni di rischio per il gestore o per gli OICR gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale dei fondi e del gestore nel suo complesso).</p>	<p>Sono identificati i soggetti, nell'ambito della Direzione Investimenti e della Direzione Generale, in grado di assumere posizioni di rischio per la Società e/o per i Prodotti o di incidere in misura rilevante sulla situazione patrimoniale dei Prodotti e/o della Società.</p>

Non sono presenti soggetti la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate.

4. Le componenti della remunerazione

La remunerazione¹ del Personale, ivi incluso l'Amministratore Delegato, può comprendere:

- una quota fissa pari alla remunerazione annua lorda (RAL) di ciascuna risorsa oppure, per i Consulenti Finanziari con contratto di agenzia, la remunerazione ricorrente, ossia la parte di remunerazione che rappresenta la componente più stabile o ordinaria – (la "**Remunerazione Fissa**");
- una quota variabile – o nel caso di consulenti finanziari, la remunerazione non ricorrente, ossia la parte di remunerazione con valenza incentivante – (la "**Remunerazione Variabile**").

I compensi dei componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società sono di natura fissa.

I Consiglieri esecutivi sono remunerati unicamente in virtù dell'incarico manageriale assegnato, come disciplinato dalla presente Politica.

4.1 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è la componente della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali: l'inquadramento contrattuale, il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate, la particolare esperienza, la competenza maturata dal dipendente e le provvigioni ricorrenti con riferimento ai Consulenti Finanziari con contratto di agenzia. Rientrano nella Remunerazione Fissa:

- la retribuzione annua lorda che riflette il livello di esperienza professionale e anzianità del Personale;
- le eventuali indennità di ruolo, assegnate in modo non discrezionale e non collegate ad alcun tipo di indicatore di performance;
- le provvigioni attribuite ai Consulenti Finanziari sulla base di meccanismi predeterminati correlati ai volumi e tipologia di attività;

¹ 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.

- gli eventuali benefit² aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse e assegnati su base non discrezionale.

La remunerazione fissa è sufficientemente elevata da consentire, se del caso, sensibili contrazioni della remunerazione variabile ed, eventualmente, anche il suo azzeramento.

4.2 La Remunerazione Variabile

La remunerazione variabile del Personale è collegata ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti dalla Società. Essa è composta da:

- remunerazione variabile di breve termine, corrisposta tramite il Sistema incentivante annuale;
- eventuali componenti variabili, in forma monetaria o strumenti finanziari, legate alla permanenza in azienda (ad esempio *retention bonus* oppure *restricted plan*) oppure definite in fase di *attraction* (ad esempio *bonus d'ingresso*);
- eventuali Piani di incentivazione di lungo termine, in forma monetaria o strumenti finanziari, correlati al conseguimento di obiettivi di medio-lungo periodo;
- eventuali bonus di performance, correlati a contributi di carattere straordinario, diversi da quelli rilevati attraverso la Performance scorecard annuale, oggettivamente misurabili, con particolare riferimento alla contribuzione alla creazione di valore sostenibile e soggetti ad un iter di governance dedicato;
- eventuali benefit discrezionali ed iniziative speciali.

L'incidenza massima della remunerazione variabile, comprensiva di tutti i suddetti elementi, rispetto alla remunerazione fissa, è puntualmente determinata³ e bilanciata, anche in considerazione delle specificità del mercato di riferimento.

Il Sistema di incentivazione annuale per il Personale della Società è subordinato a condizioni minime di attivazione ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di solidità patrimoniale e di liquidità, coerentemente con la politica di rischio della Società, nonché ai principi di sostenibilità economico-finanziaria.

In particolare, il Sistema incentivante annuale è finanziato da un meccanismo strutturato di Bonus Pool correlato alla redditività al netto dei rischi correlati alla operatività, misurata attraverso l'EBITDA⁴ della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato di Remunerazioni sentito il Comitato Rischi, approva il Bonus Pool (in fase di budget e di consuntivazione), in considerazione della coerenza con il profilo di rischio della Società, dell'allineamento alle direttrici strategiche di sviluppo, considerando un orizzonte pluriennale.

Il Bonus Pool del Personale delle funzioni aziendali di controllo è definito separatamente, tenuto conto della necessità di correlare la remunerazione variabile alle funzioni svolte, mantenendola indipendente dai risultati della società, ed è determinato considerando l'ammontare massimo di riferimento della remunerazione variabile, ferma restando la definizione di livelli target per le specifiche seniority.

Il bonus effettivo di ciascun membro del Personale, ferma la verifica delle suddette condizioni di attivazione, è definito in funzione della valutazione della rispettiva Performance Scorecard individuale, che, in funzione dello specifico ruolo ricoperto, è composta da un mix di KPI di natura economico-finanziaria e non, in grado di rispecchiare gli obiettivi, anche ESG, fissati in fase di budget e nel piano strategico, coerentemente con gli interessi della Società, dei prodotti gestiti, dei patrimoni individuali e collettivi e dei sottoscrittori. In particolare:

² Tale componente è esclusa dalla base di riferimento per la definizione dell'incidenza massima della remunerazione variabile

³ La Società ha definito ex ante limiti massimi alla retribuzione variabile rispetto alla retribuzione annua lorda e/o remunerazione corrente per le diverse categorie di personale. Eventuali deroghe rispetto ai suddetti limiti, ammesse se necessarie ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso e dei Fondi gestiti o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato di Remunerazione e del Comitato Rischi, ciascuno per le proprie competenze, e portate a conoscenza del Collegio Sindacale e dell'Assemblea alla prima occasione utile.

⁴ Coerentemente con le previsioni del Regolamento, l'EBITDA è considerato un parametro quantitativo idoneo a misurare le performance della Società, al netto dei rischi correlati alla relativa operatività.

- Il sistema incentivante dell'Amministratore delegato e del Senior management è basato su una Performance scorecard composta da KPI articolati su tre aree di risultato: i) Risultati economico-finanziari a livello di SGR; ii) Strategic Execution; iii) ESG e Leadership;
- Il sistema incentivante del personale della Direzione Investimenti diverso dal Senior management è basato su una Performance scorecard composta da KPI articolati sulle aree di: i) Rischio-Rendimento dei prodotti e dei patrimoni gestiti; ii) contribuzione alla redditività della Società attraverso i prodotti gestiti;
- Il sistema incentivante dei Consulenti Finanziari, della struttura Reti Istituzionali e Wealth Advisory è basato su una Performance scorecard composta da KPI articolati sulle aree di: i) crescita della redditività netta generata; ii) contribuzione alla redditività della Società;
- Il sistema incentivante del Personale delle funzioni di controllo è basato su una performance scorecard composta da KPI indipendenti dai risultati economico-finanziari della Società.

In tutte le Performance Scorecard è presente un obiettivo ESG trasversale correlato al contributo offerto per il conseguimento della strategia di sostenibilità.

5. L'integrazione dei rischi ESG nei piani di incentivazione

La Policy è definita in coerenza con i requisiti previsti dal Regolamento (UE) 2019/2088.

Nell'ambito della politica di sostenibilità "L'Investimento responsabile in Kairos" (accessibile sul sito della Società), la Società ha stabilito di escludere dall'universo investibile di tutti i suoi fondi le società che non adottano buone pratiche di governo societario e/o appartengono a determinati settori, così come l'investimento in determinati paesi. L'approccio di investimento dei fondi ESG (art. 8 e art. 9 SFDR), inoltre, integra l'impatto ESG alle tradizionali considerazioni finanziarie, misurato dal rating delle singole società afferenti all'universo di investimento.

La coerenza è, quindi, garantita attraverso l'introduzione di un KPI ESG nella Performance Scorecard di tutto il Personale, in linea con la strategia ESG della Società. In particolare, per il Personale più Rilevante diverso da Gestori e Co-Gestori verrà integrato nella Scorecard annuale un obiettivo specifico volto a rilevare l'avanzamento AUM (Asset Under Management), complessivi ESG rispetto al target 2023 definito dal Consiglio di Amministrazione, coerentemente con l'obiettivo pluriennale.

6. Schemi di pagamento della remunerazione variabile

Sulla base di quanto previsto dalla disciplina applicabile, la Società, in quanto "gestore significativo", applica per l'anno corrente i requisiti più stringenti della regolamentazione in tema di remunerazione, con particolare riferimento agli obblighi di differimento, alla tipologia di strumenti di pagamento e al periodo di *retention* previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari.

7. Condizioni di Malus e Claw-Back

La Remunerazione Variabile del Personale è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (*malus* e *claw back*)⁵ idonei a riflettere i livelli di performance della Società e degli OICR gestiti al netto dei rischi effettivamente assunti e/o conseguiti, nonché a tenere conto dei comportamenti individuali.

Una parte o l'intera Remunerazione Variabile della remunerazione del personale potrà essere decurtata fino all'azzeramento – o richiesta in restituzione – dalla Società al verificarsi degli eventi di seguito riportati:

⁵ I sistemi di "malus" operano durante il periodo di differimento e per effetto degli stessi la Quota Variabile differita e ancora da corrispondere potrà essere trattenuta al verificarsi degli eventi indicati nella Politica. Per "claw back" si intende la restituzione (in tutto o in parte) di una Quota Variabile già corrisposta; il claw back può riguardare sia i pagamenti *up front* sia quelli differiti.

- (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.

Il *claw back* o il *malus* si applica alla Remunerazione 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 Remunerazione Variabile corrisposta.

In aggiunta, la Remunerazione Variabile (differita e ancora da corrispondere) è sottoposta 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.

8. I criteri di definizione dei compensi in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

La Società può stipulare con il Personale patti aventi oggetto compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica.

Tali compensi, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, ove prevista, costituiscono la cd. Severance (o "Golden Parachute").

Ove pattuiti, tali compensi sono riconosciuti nel rispetto dei criteri approvati dall'Assemblea.

9. Informativa al personale

Il Personale ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori nella relazione di gestione dell'OICVM o del FIA, ai criteri impiegati per determinare la remunerazione. Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il Personale interessato.

KAIROS
a Julius Baer Group company