KAIROS

GRUPPO BANCO BPM

SINTESI POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Indice

1. Definizioni ... 3
2. Politica di Remunerazione e Incentivazione - Obiettivi e Principi Guida ... 5
3. Contesto Normativo ... 6
4. Nozione di Remunerazione e Ambito di Applicazione ... 7
5. Neutralità rispetto al genere ... 7
6. Identificazione del Personale Più Rilevante ("Risk Takers") ... 8
7. Componenti della Remunerazione e Relativi Destinatari ... 8
7.1 Componenti della Remunerazione ... 8
7.1.1 Remunerazione dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo di controllo e dei componenti delle funzioni di controllo ... 11
7.2 Componenti fisse ... 11
7.3 Componenti variabili ... 12
7.3.1 Componenti variabili di breve periodo ... 12
7.3.1.1 Determinazione del bonus pool ... 12
7.3.1.2 Piano Short Term Incentive e componente variabile collegata ai risultati della gestione ... 14
7.3.1.2.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi individuali e di team ... 14
7.3.1.2.2 Definizione e assegnazione degli obiettivi per categoria di personale ... 14
7.3.1.2.3 Valutazione del raggiungimento degli obiettivi ... 15
7.3.1.2.4 Modalità di erogazione dell'incentivo ... 16
7.3.1.2.5 Vincoli all'erogazione dell'incentivo ... 18
7.3.2 Premio Aziendale ... 18
7.3.3 Componente variabile di medio - lungo periodo ... 18
7.3.4 Importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro ... 18
7.3.5 Entry bonus ... 22
7.3.6 Retention Bonus ... 22
7.3.7 Carried Interest ... 22
7.4 Rapporto tra la componente variabile e la componente fissa ... 23
8. Meccanismi di malus e claw-back ... 23
9. Governance e Attività di Controllo ... 23
9.1 Assemblea dei Soci ... 23
9.2 Consiglio di Amministrazione ... 24
9.3 Comitato Remunerazioni ... 25
9.4 Funzioni aziendali di Controllo ... 26
10. Trasparenza ... 27
11. Divieti ... 27

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

1. Definizioni

- Per "**Altri *Risk Takers***" si intendono tutti quei soggetti, diversi dal Personale Più Rilevante di cui alla definizione "Personale più Rilevante" o "Risk Takers" dai punti i) a v) e vii), la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o dei Prodotti.
- Per "**Altro Personale**" si intendono tutti i dipendenti non rientranti nella categoria del Personale Più Rilevante o Risk Takers.
- Per "**Assemblea**" si intende l'assemblea dei soci della Società.
- Per "**incentivo**", l'importo della remunerazione variabile collegata a obiettivi con periodicità annuale (piano short term incentive e componente variabile collegata ai risultati della gestione).
- Per **"Bonus Pool"** si intendono le risorse economiche previste nel budget di esercizio per il pagamento dell'incentivo.
- Per "**Codice Disciplinare**" si intende il codice di condotta adottato dalla Società.
- Per "**Comitato Remunerazioni**" si intende il Comitato per la Remunerazione costituito presso la Società.
- Per "**Funzioni di Controllo**" si intendono: il Servizio Risk Management, il Servizio Compliance e il Servizio Internal Audit.
- Per "**Funzioni con compiti di Controllo**" si intendono le Funzioni di Controllo e la funzione antiriciclaggio.
- Per "**Capogruppo**" o "**Banco BPM**" si intende Banco BPM S.p.A., capogruppo del Gruppo Banco BPM.
- Per "**Gruppo**" si intende la Capogruppo e le società controllate (le società del Gruppo bancario Banco BPM e le compagnie assicurative).
- Per "**Società del Gruppo Anima**" si intendono le società controllate da Anima Holding.
- Per "**Organo di Controllo**" si intende il Collegio Sindacale.
- Per "**Organo di Gestione**" si intende il Consiglio di Amministrazione nell'esercizio delle sue funzioni gestorie, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.
- Per "**Organo di Supervisione Strategica**" si intende il Consiglio di Amministrazione.
- Per "**Personale Più Rilevante**" o "**Risk Takers**" si intendono (i) i componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) l'Amministratore Delegato, (iii) il Direttore Generale, (iv) i Responsabili di Direzione, (v) i Responsabili delle Funzioni di Controllo, (vi) gli Altri Risk Takers e (vii) tutto il personale il cui livello di remunerazione globale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub (iii), (iv) e (vi) se la loro attività ha, o può avere, un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo o della Società o dei Prodotti.
- Per "**Personale**" si intendono i componenti del Consigli di Amministrazione e degli organi di gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori (inclusi i consulenti finanziari con contratto di agenzia).
- Per "**Altro Personale**" si intendono tutti i dipendenti non rientranti nella categoria del Personale Più Rilevante o Risk Takers.
- Per **"Risk Appetite Framework**" o "**RAF**" si intende il quadro di riferimento del Gruppo Banco BPM che definisce la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi per definirli e attuarli.
- Per "**Riconoscimento**" si intende il conferimento di una remunerazione variabile riferita ad un determinato periodo di valutazione, a prescindere dall'effettivo momento in cui l'importo riconosciuto viene erogato; si tratta del momento in cui ad un membro del Personale viene comunicato che, verificatesi talune pre-definite condizioni, ha maturato il diritto a ricevere un premio individuale.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

- Per “**Maturazione**”, l’effetto per il quale il membro del personale diventa il legittimo proprietario della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto o meno a ulteriori periodi di mantenimento o a meccanismi di restituzione.
- Per “**Assegnazione di strumenti finanziari**”, l’impegno della società verso un soggetto a consegnare strumenti finanziari subordinatamente al verificarsi di specifiche condizioni previste nei piani short term incentive e long term incentive.
- Per “**differimento**”, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, della maturazione di parte della remunerazione variabile.
- Per “**pillar Wealth Management**”, ammontare totale degli AuM gestiti dalla rete di Private Banking.
- Per “**pay-mix**”, la ripartizione dell’incentivo tra denaro e quote di OICR promossi e gestiti dalla Società.
- Per “**Erogazione**” si intende il momento in cui un membro del Personale riceve il pagamento della remunerazione in contanti o assume la disponibilità delle quote di OICR.
- Per “**UOC**” si intende l’utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte depurato delle componenti non ricorrenti, nonché depurato delle eventuali minus o plusvalenze derivanti dalla valutazione al fair value dei certificates emessi, come definito nella policy di Gruppo.
- Per “**Politica**” si intende la presente Politica di Remunerazione e Incentivazione.
- Per “**Prodotti**” si intendono gli OICR gestiti direttamente dalla Società o ricevuti in delega, i servizi di investimento svolti a favore della clientela.
- Per **“Società”** si intende Kairos Partners SGR.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

2. Politica di Remunerazione e Incentivazione - Obiettivi e Principi Guida

La Politica di remunerazione e incentivazione di Kairos Partners SGR S.p.A. è predisposta sulla base della Politica di remunerazione del Gruppo Banco BPM e, per quanto non in contrasto, non disciplinato o più restrittivo, nel rispetto delle disposizioni europee ("Disciplina UCITS" e "Disciplina AIFM") e nazionali (Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6,comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF (di seguito anche "Regolamento della Banca d'Italia")) che regolamentano il settore del risparmio gestito. In qualità di gestore "significativo", la SGR è tenuta all'applicazione di tutti i requisiti più stringenti previsti dalla regolamentazione in materia. Le politiche di remunerazione e incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di breve, medio e lungo termine del Gruppo e sono finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, in particolare per le posizioni e i ruoli chiave.

La *governance* delle politiche di remunerazione è uno dei sistemi più efficaci per assicurare una corretta applicazione delle direttive dell'Organo di Gestione, creare un senso di identità e di appartenenza al Gruppo, nonché sviluppare una cultura legata alla *performance* e al merito.

In tal senso, la consapevole adozione di adeguati meccanismi di incentivazione del Personale diventa uno strumento importante, da un lato, per stimolare la coerenza dell'azione del Personale con gli obiettivi aziendali e con la *mission* della Società e, dall'altro, per sostenere la competitività, la sana e prudente gestione dei rischi di impresa (inclusi quelli legali e reputazionali) e la correttezza nelle relazioni con la clientela finale, con attenzione alla gestione di conflitti di interesse).

Consapevole di ciò, la Società intende perseguire attraverso la Politica il miglior allineamento tra gli interessi degli *stakeholder* della Società, le aspettative delle proprie risorse in un orizzonte di lungo periodo e gli obiettivi strategici del Gruppo.

Obiettivi

Nella determinazione della Politica la Società si pone come obiettivo quello di promuovere:

- *l'allineamento degli interessi del Personale a quelli dei clienti:* la ricerca di un punto di convergenza per gli interessi del Personale e per quelli dei clienti è la migliore garanzia di una ricerca sana e prudente di risultati positivi e duraturi nel tempo, sia nella gestione collettiva che nei servizi di investimento prestati dalla Società;
- *l'efficacia della governance*: intesa come modello organizzativo che indirizza l'operatività aziendale lungo le linee strategiche decise dal Consiglio di Amministrazione;
- *la ricerca di strategie di crescita sostenibili nel tempo*: basate sulla capacità d'interpretare e soddisfare le esigenze e le aspettative dei clienti-investitori realizzando, al contempo, un modello di servizio competitivo a supporto dei canali distributivi;
- *la coerenza della remunerazione con i risultati economici, con la situazione patrimoniale della Società e dei Prodotti e con il contesto economico generale:* le decisioni e la gestione della remunerazione non possono prescindere da un'adeguata contestualizzazione di circostanze interne ed esterne alla Società;
- *la valorizzazione delle persone che lavorano nella Società in base al merito individuale*: il riconoscimento dei risultati, delle competenze e dell'apporto individuale al successo dell'organizzazione;
- *la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere*: riconoscimento, a parità di attività svolta, di un pari livello di remunerazione;
- *la corretta e consapevole gestione dei rischi:* l'assunzione dei rischi da parte del Personale deve in ogni momento essere coerente con le strategie deliberate dal Consiglio di Amministrazione e avere come punto di riferimento costante gli interessi dei clienti investitori;
- *la promozione di politiche d'investimento orientate al rispetto* dei fattori ambientali, sociali e di governance ("ESG") coerenti con il modello di business della Società e integrati nella strategia aziendale.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

Il Consiglio di Amministrazione, una volta deliberati gli obiettivi, le strategie, i livelli di rischio della Società – coerentemente con le indicazioni fornite dalla Capogruppo Banco BPM S.p.A. in esercizio dell'attività di direzione e coordinamento - e le politiche di investimento dei Prodotti, definisce conseguentemente la struttura retributiva e di incentivazione, in modo tale da evitare conflitti di interessi, contenere i livelli di rischio della Società e dei Prodotti ed assicurarne la coerenza con gli obiettivi della Società e le politiche di investimento dei Prodotti. La Politica è successivamente approvata dall'Assemblea.

Principi

L'attività relativa alla gestione della remunerazione è ispirata e motivata dai seguenti principi:

- *equità*: la Politica deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità assegnate, con le capacità dimostrate;
- *neutralità rispetto al genere*: la Politica deve impedire qualsivoglia differenziazione tra il personale sulla base del genere;
- *congruenza con il mercato*: il livello della remunerazione complessiva deve essere in linea con quello dei mercati di riferimento per ruoli e professionalità assimilabili;
- *meritocrazia*: l'impostazione del sistema di remunerazione e incentivazione deve essere volta a premiare non solo i risultati ottenuti ma anche le condotte poste in essere per il loro raggiungimento; qualunque attività deve essere costantemente improntata ad un costante rispetto della normativa interna ed esterna ed a un'attenta valutazione dei rischi;
- *prevenzione dei conflitti di interessi*: la Politica deve essere volta a prevenire l'insorgenza di conflitti di interesse attuali o potenziali tra tutti gli *stakeholders*;
- *sostenibilità*: il sistema di remunerazione e incentivazione promuove l'allineamento ai criteri di sostenibilità in tema di problematiche ambientali, sociali e di governance (ESG).

3. Contesto Normativo

La disciplina delle remunerazioni riveste importanza fondamentale nell'ambito del quadro regolamentare e di supervisione europeo e nazionale. Nel comparto del risparmio gestito, già dal 2011, con le previsioni contenute nella direttiva sui gestori di fondi alternativi (AIFMD), il legislatore europeo ha introdotto una normativa armonizzata in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per i gestori di FIA, che nel 2014 ha trovato un ulteriore sviluppo nelle previsioni contenute nella direttiva UCITS V per le società di gestione di organismi di investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM).

Tali norme europee in materia di remunerazione sono state successivamente recepite a livello nazionale nel Regolamento della Banca d'Italia, che ha introdotto una disciplina sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione unitaria ed organica per il settore del risparmio gestito assicurando un quadro di regole omogeneo per i gestori di OICVM e di FIA.

La Politica è redatta in conformità al citato Regolamento.

La Politica tiene altresì conto (i) della circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia ("Disposizioni di vigilanza per le banche"), in quanto framework di Gruppo applicabile in via consolidata; e (ii) del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, relativo alle norme tecniche per l'identificazione del personale più rilevante.

La Politica è altresì coerente con il Regolamento UE 2088/2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari che ha previsto l'obbligo per le SGR di includere nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come le stesse siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e di pubblicare tali informazioni sui propri siti web.

La Società risulta "gestore significativo" in quanto l'ammontare del patrimonio netto gestito supera la soglia di riferimento di 5 miliardi di euro normativamente definita e pertanto è tenuta all'applicazione di tutte le regole più stringenti di cui alla regolamentazione di riferimento.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

4. Nozione di Remunerazione e Ambito di Applicazione

Nozione

Ai fini del presente documento, viene considerata remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio riconosciuto dalla Società al proprio Personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*).

Ambito di applicazione

La Politica trova applicazione esclusivamente con riferimento al personale della Società e al personale del Gruppo relativamente all'attività prestata in favore della Società in regime di distacco.

Pertanto, qualora parte del Personale presti la propria opera lavorativa in regime di distacco o, comunque, in modalità condivisa anche a beneficio di altre società del Gruppo che non svolgono attività di gestione collettiva del risparmio, le previsioni contenute nella Politica saranno applicate tenendo conto solo della remunerazione a fronte del lavoro svolto a favore della Società (il c.d. criterio pro-rata).

Nel caso di attività condivisa: i) la remunerazione del Personale è distinta e riconosciuta in base al tempo dedicato a ciascuna delle attività svolte; e ii) la parte di remunerazione relativa alle attività prestate direttamente in favore della Società è assoggettata alla presente Politica.

Delega di gestione

Nel caso di delega di gestione a terzi di Prodotti istituiti e/o promossi dalla Società, deve essere garantito che il gestore delegato sia soggetto ad obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili alla Società.

Tale equivalenza si considera rispettata quando il gestore delegato è soggetto alle regole in materia di remunerazione delle Direttive 2013/36/UE c.d. CRD, 2009/65/UE c.d. UCITS o 2011/61/UE c.d. AIFMD e il personale rilevante del gestore delegato, individuato ai sensi della normativa, è soggetto a tali regole.

Il contratto di delega deve contenere un richiamo esplicito all'applicazione delle citate regole e clausole tali da evitare possibili elusioni delle stesse.

Nel caso in cui il gestore delegato non sia soggetto alle normative soprariportate, il contratto di delega dovrà prevedere esplicitamente le regole in materia di remunerazione al cui rispetto il gestore è tenuto in linea con le normative sopra citate.

Analoghe previsioni verranno applicate alla delega a terzi dell'attività di gestione del rischio dei Prodotti.

5. Neutralità rispetto al genere

La Politica è neutrale rispetto al genere, contribuisce a perseguire la completa parità tra il personale e assicura, a parità di attività svolta e tenuto conto delle specificità individuali (ad esempio l'esperienza professionale, il livello di istruzione e formazione, l'anzianità, le effettive responsabilità ricoperte), che il Personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

A tale scopo la Società ha adottato i seguenti principi e misure:

- adozione della "Politica in materia di diversità e inclusione" del Gruppo Anima Holding, la quale identifica i princìpi e le azioni per creare e mantenere un ambiente di lavoro libero da forme di discriminazione, abuso o molestia e volto a tutelare l'integrità psicofisica e morale dei propri collaboratori mediante condizioni di lavoro rispettose della dignità delle persone e la valorizzazione delle differenze;
- monitoraggio periodico delle retribuzioni rispetto al genere mediante un confronto delle remunerazioni fisse individuali, ripartite per sottoinsiemi coerenti per aree aziendali e inquadramenti, finalizzato a rilevare eventuali differenze retributive non giustificate da ulteriori aspetti neutri rispetto al genere (ad. es. l'esperienza professionale, il livello di istruzione e formazione, l'anzianità, le effettive responsabilità ricoperte) e la loro evoluzione nel tempo;
- monitoraggio periodico della ripartizione del personale in base al genere con riferimento all'inquadramento professionale e la sua evoluzione nel tempo.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

La Società adotta, ad esito dei monitoraggi svolti, le necessarie iniziative volte a ridurre gli eventuali gap individuati.

6. Identificazione del Personale Più Rilevante ("Risk Takers")

In quanto società di gestione del risparmio appartenente ad un gruppo bancario, l'individuazione del "Personale più rilevante" (cd. "Risk Taker"), ossia delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, della SGR o degli OICR gestiti, avviene sia (i) a livello di Gruppo, in applicazione di quanto disposto dalla disciplina bancaria (circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia e Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, che concerne le norme tecniche per l'identificazione del personale più rilevante) sia (ii) a livello di SGR, secondo quanto previsto dalla normativa di settore del risparmio gestito.

Come previsto dalla politica di remunerazione di Gruppo, per le Società del Gruppo che, in virtù di specifiche normative di settore, sono tenute a redigere un proprio documento di politica di remunerazione, ivi inclusa la Società, l'identificazione del personale più rilevante è condotta adottando i criteri definiti nella propria politica, in conformità con la regolamentazione per il settore di appartenenza. Pertanto, la Società si coordina con la Capogruppo, che cura la complessiva coerenza del processo di identificazione, avendo riguardo all'intero Gruppo Banco BPM. Le singole società restano, in ogni caso, responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile.

La Società ha così identificato, alla data di approvazione della presente Politica, quali Risk Takers[1], i soggetti rientranti, conformemente alla vigente normativa nelle seguenti categorie:

i. i Componenti del Consiglio di Amministrazione;

ii. l'Amministratore Delegato;

iii. il Direttore Generale;

iv. i Responsabili di Direzione;

v. i Responsabili delle Funzioni di Controllo;

vi. gli Altri *Risk-Takers* identificati dal Comitato Remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione con i criteri e le modalità successivamente descritti

vii. tutti gli altri dipendenti - non inclusi nei precedenti punti - il cui livello di remunerazione globale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub iii., iv., e vi. sopra indicate se la loro attività ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o dei Prodotti.

Il Consiglio di Amministrazione approva i criteri per l'identificazione dei *Risk Taker,* inclusi gli Altri *Risk-Takers,* come parte integrante della politica di remunerazione ed è informato degli esiti – come preventivamente valutati dal Comitato Remunerazione avvalendosi dei pareri del Servizio *Risk Management* e del Servizio *Compliance*, nonché con il supporto delle competenti funzioni della Società - derivanti dall'applicazione dei suddetti criteri.

L'individuazione degli Altri Risk-Takers avviene sulla base della possibilità 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.

7. Componenti della Remunerazione e Relativi Destinatari

7.1. Componenti della remunerazione

La remunerazione complessiva del Personale è distinta nelle seguenti componenti:

I. componente fissa:

- la remunerazione annua lorda, definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, della posizione ricoperta e delle responsabilità assegnate e che riflette i livelli di istruzione, formazione, esperienza professionale, anzianità ed effettive responsabilità ricoperte dal personale; in

[1] L'indicazione numerica dei Risk Takers è potenzialmente soggetta a variazioni nel corso dell'anno

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

particolare, gli interventi sulla RAL sono costituiti dai passaggi ad un livello retributivo o ad un inquadramento superiore, in ragione di un effettivo incremento delle responsabilità, e dagli assegni ad personam, attribuiti in costanza di prestazioni meritevoli;

- gli eventuali benefit, finalizzati ad accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse, suddivisi nelle seguenti tipologie:
    - benefit assegnati su base non discrezionale di natura contrattuale (es. previdenza complementare, assistenza sanitaria, ecc.);
    - benefit derivanti da politiche interne di riferimento (es. autovettura aziendale);
    - pagamenti o benefici marginali, accordati su base non discrezionale, rientranti in una politica generale, che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi (ad esempio i c.d. "Flexible Benefits" che prevedono, per categorie omogenee di dipendenti così come individuate dal relativo regolamento aziendale, il riconoscimento di un importo una tantum annuo da utilizzare per l'acquisto di beni e servizi di welfare).
- indennità di ruolo: in linea con la Politica di Gruppo, è prevista la possibilità di assegnare indennità di ruolo, che si sostanziano in un incremento della remunerazione erogato su base mensile e subordinato alla copertura di una posizione specifica. Tale retribuzione è predeterminata, permanente fino a che il destinatario non cambi il ruolo per il quale gli è stata concessa, non incentiva l'assunzione di rischi, non è revocabile, non è discrezionale e riflette il livello di esperienza professionale e anzianità del personale. Essa, pertanto, è assegnata in virtù di criteri predefiniti, disciplinati da normativa aziendale.

Per il personale legato alla Società da un contratto di agenzia, la componente fissa della remunerazione è costituita dall'insieme degli emolumenti di carattere stabile, irrevocabile e predeterminato, il cui riconoscimento e la cui corresponsione non dipendono da obiettivi di performance né creano incentivi all'assunzione di rischi (componente ricorrente della remunerazione). In particolare, rientrano nella componente fissa:

- le provvigioni attribuite sulla base di meccanismi predeterminati correlati ai volumi e alla tipologia dell'attività svolta, ivi incluse le provvigioni calcolate in misura percentuale sulle masse in gestione e/o in consulenza (management fee) riferibili al portafoglio clienti dell'agente e corrisposte con periodicità predefinita
- eventuali indennità fisse di ruolo o di incarico, predeterminate contrattualmente e non revocabili, riconosciute a fronte della copertura di una specifica posizione o dell'espletamento di funzioni organizzative definite;
- eventuali ulteriori compensi fissi non discrezionali previsti dal contratto di agenzia individuale, purché predeterminati, permanenti fino alla modifica del ruolo o del mandato agenziale, e non correlati al raggiungimento di obiettivi.

La componente fissa della remunerazione del personale con contratto di agenzia è di entità tale da remunerare adeguatamente il livello di responsabilità, di esperienza e di competenza associati al ruolo, anche nel caso di mancato riconoscimento delle componenti variabili, e tiene conto dei livelli retributivi espressi dal mercato per posizioni di analoga complessità nel segmento del wealth management e della consulenza finanziaria.

II. componente variabile, suddivisa nelle seguenti tipologie:
    - incentivo (componente variabile di breve periodo), volto a remunerare i risultati conseguiti rispetto a un predefinito sistema di obiettivi individuali e il cui riconoscimento è solo eventuale;
    - incentivo LTI (componente variabile di medio-lungo periodo), che potrà essere riconosciuta a tutto o parte del Personale, volta a remunerare il raggiungimento degli obiettivi delle strategie aziendali e di Gruppo e a favorire la fidelizzazione del Personale e la capacità di attrazione di talenti presenti sul mercato;
    - c.d. "severance", compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica del Personale, tra cui rientrano i c.d. "golden parachute" per il Personale più Rilevante;

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

- premio aziendale – CCNL, componente variabile connessa ai risultati economici e/o a specifici obiettivi, per il personale non dirigente delle società del Gruppo che applicano il Contratto Nazionale del Credito;
- una tantum: limitatamente all'Altro Personale, ossia con esclusione del personale più rilevante identificato per l'esercizio di riferimento e quello precedente0F2, possono essere attribuiti riconoscimenti di entità contenuta correlati a specifiche situazioni di carattere non ordinario. Tali compensi sono subordinati al rispetto integrale delle seguenti condizioni, rilevate nell'ultima relazione trimestrale disponibile su base consolidata e quindi con riferimento agli indicatori di Capogruppo: (i) indicatore di adeguatezza patrimoniale Common Equity Tier1 (CET1) ratio superiore alla relativa soglia di Risk Trigger1F3 definita nel Risk Appetite Framework2F4; (ii) indicatore di adeguatezza della liquidità Liquidity Coverage Ratio (LCR) regulatory superiore alla relativa soglia di Risk Trigger3F5 definita nel Risk Appetite Framework4F6; (iii) indicatore di redditività UOC positivo. L'incidenza massima di tali importi è fissata al 10% della componente fissa della remunerazione individuale. L'ammontare complessivo delle risorse da destinare a tali erogazioni non può comunque eccedere lo 0,2% del costo ricorrente del personale5F7, previsto nel budget dell'esercizio di riferimento del Gruppo;
- c.d. "entry bonus" o "welcome bonus", premio individuale che può essere riconosciuto in via eccezionale in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente ai primi 12 mesi di impiego; il loro utilizzo può essere valutato nei soli casi di assunzione di profili di elevato standing o di elevata professionalità nel mercato di riferimento, in ottica di attraction dei talenti. Tali erogazioni, se non corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, sono computate nel calcolo del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione;
- c.d. "retention bonus" destinato premiare la permanenza di risorse chiave, subordinate alla presenza ad una certa data o fino ad un determinato evento;
- "Patti", eventuali erogazioni a fronte di patti di non concorrenza o di patti di prolungamento del preavviso. Tali erogazioni sono corrisposte in costanza di rapporto di lavoro o alla cessazione, nel rispetto di quanto previsto nel paragrafo 7.3.1.1 (comprese le condizioni di adeguatezza patrimoniale e della liquidità a livello di Gruppo) e, per il personale più rilevante, sono computate nel calcolo del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione;
- c.d. "Carried interest" , identificato nelle parti di utile di un FIA percepite dal Personale per la gestione del FIA stesso (o da altre persone fisiche o giuridiche che hanno concorso e/o concorrono a creare valore per il FIA medesimo), ad esclusione della quota di utile pro-rata attribuita al personale e derivante da eventuali investimenti nell'OICVM o nel FIA da parte del personale stesso, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione a FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori. Tale componente non rientra nel computo del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione e può essere corrisposta interamente upfront in quanto remunerazione variabile pluriennale strettamente correlata ai risultati dei fondi gestiti e già di per sé differita in considerazione del ciclo di vita dei medesimi fondi.

La Società al momento non prevede benefici pensionistici discrezionali. Qualora fossero introdotti, gli stessi saranno attribuiti ai beneficiari nel rispetto della normativa vigente.

Non fanno parte della remunerazione, invece, i rimborsi delle spese sostenute per conto della Società nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Il riconoscimento della remunerazione variabile sarà previsto solo qualora risulti sostenibile rispetto alla situazione finanziaria e patrimoniale della Società e del Gruppo, come meglio descritto infra, e coerente con

[2] Così come risultante alla data di attivazione del processo.
[3] Per soglia di Risk Trigger si intende il punto inferiore dell'area obiettivo di Risk Appetite, in coerenza con il framework RAF.
[4] Valore previsto alla data del 31/12 del medesimo esercizio.
[5] Vd. Nota 2.
[6] Vd. Nota 3.
[7] Costo del personale rilevato nel budget dell'esercizio di riferimento, escluse le seguenti componenti variabili della remunerazione: bonus pool, premio aziendale – CCNL, premio aziendale di produttività, costo pro - rata dell'incentivo di lungo termine e una tantum.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

le performance conseguite dalla Società e dai Prodotti, tenuto conto dei rischi assunti nel periodo di riferimento[8].

Tutti gli interventi sulla remunerazione, anche se non espressamente indicati in questo paragrafo, purché in conformità con le disposizioni tempo per tempo vigenti, sono effettuati dai competenti organi della Società in subordine all'approvazione preventiva, sia nel merito, sia in termini economici, da parte dell'Amministratore Delegato di Capogruppo, o di eventuali suoi delegati[9].

Di norma, salvo diversa previsione contenuta nel contratto di lavoro individuale, il personale dipendente del Gruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti per designazione del medesimo Gruppo in Organi sociali di società controllate e/o partecipate: tali compensi sono versati integralmente alla società di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è ricoperto e l'incentivo non è legato a tali incarichi. Non sono riconosciuti compensi ai dipendenti di Capogruppo e delle società controllate componenti l'Organismo di Vigilanza (ex D.Lgs. n. 231/2001).

7.1.1 Remunerazione dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo di controllo e dei componenti delle funzioni di controllo

Per i componenti gli Organi sociali sono previsti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre al rimborso delle spese vive ed agli eventuali gettoni di presenza, ove deliberati dall'Assemblea. Tali compensi sono approvati, per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dalla rispettiva Assemblea Ordinaria dei Soci a norma dello Statuto Sociale.

La remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo è esclusivamente fissa.

La remunerazione del personale delle Funzioni di Controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle responsabilità, all'impegno connesso con il ruolo svolto ed alla complessità della struttura aziendale. La componente variabile della remunerazione è coerente con il conseguimento degli obiettivi legati alle relative funzioni, indipendente dai risultati conseguiti dal Gruppo e dalla Società.

7.2 Componenti fisse

Per componente fissa, si intende la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Società. A titolo esemplificativo, ricomprende la RAL, il compenso fisso per la carica, l'indennità di ruolo, i benefit e per il personale legato alla Società con contratto di agenzia, la parte ricorrente della remunerazione. La componente fissa è di entità tale da remunerare adeguatamente il livello di responsabilità, di esperienza e di competenza e capacità associate alla singola posizione, nonché tenendo conto dei livelli retributivi espressi dal mercato, in particolare dal sotto-insieme composto da realtà aziendali simili per tipologia di business e dimensione.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale lorda in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea e sufficiente il relativo ruolo anche nel caso di mancato riconoscimento delle componenti variabili.

Una parte ulteriore della componente fissa è altresì composta da un pacchetto di beni di natura non finanziaria (*fringe benefits*) che può comprendere, a titolo esemplificativo, polizze di copertura sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni professionali o extra-professionali, autovettura aziendale, Flexible Benefits.

[8] Fatte salve le specificità delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, Sezione III, paragrafo 2.1, nota 3.
[9] Delega attribuita dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo o dall'Amministratore Delegato di Capogruppo per dare attuazione a tutte le formalità, atti e adempimenti previsti dalla politica di remunerazione.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

7.3 Componenti variabili

7.3.1 Componenti variabili di breve periodo

La componente variabile di breve periodo è correlata a obiettivi con periodicità annuale e può essere riconosciuta annualmente in funzione dei risultati conseguiti. La correlazione con la performance permette, pertanto, di attuare un meccanismo di differenziazione e meritocrazia, e, non meno importante, di allineare gli interessi del Personale a quelli degli azionisti e dei clienti.

Al fine anche di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al breve termine e non allineati al grado di propensione al rischio definito dalla Società, la decisione di non riconoscere la parte variabile è un'opzione pienamente percorribile.

La Società, ricorrendone i presupposti, riconosce le seguenti componenti variabili di breve periodo:

- incentivo (piano short term incentive e componente variabile collegata ai risultati della gestione);
- premio aziendale (cfr. par. 7.3.1.2.6.).

In generale, il merito e la valutazione di sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria e patrimoniale della Società e del Gruppo sono i punti di partenza del processo che portano alla determinazione della parte variabile di breve periodo della remunerazione in quanto volta a remunerare i risultati conseguiti rispetto ad un predefinito sistema di obiettivi individuali/aziendali di contenuto sia economico-quantitativo che qualitativo e il cui riconoscimento è solo eventuale.

Nello specifico la Società quantifica l'entità della componente variabile di breve periodo sui seguenti principi:

- valutazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- valutazione della performance rispetto ai comportamenti posti in essere per raggiungere gli obiettivi prefissati e alla loro coerenza con i valori e la propensione al rischio della Società;
- monitoraggio della performance su base continua;
- sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria e patrimoniale della Società e del Gruppo.

La Società fa ricorso a meccanismi di correzione ex ante ed ex post di tutta o parte della componente variabile, anche in coerenza con i principi definiti dalla Capogruppo.

7.3.1.1 Determinazione del bonus pool

Il bonus pool del Gruppo Banco BPM costituisce parte del costo del personale consolidato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo al termine del processo di budgeting.

Il suo ammontare annuo è definito sulla base delle serie storiche, delle previsioni di utile a budget, nonché dell'obiettivo di remunerazione degli azionisti. Il bonus pool è fissato considerando anche gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo.

Il Bonus Pool a budget è articolato in:

- quota A (maggioritaria), per il piano Short Term Incentive per tutto il personale del Gruppo, inclusa la Società. Tale quota è soggetta, nei limiti e alle condizioni previste al paragrafo 6.3 della Policy di Gruppo, ai cancelli di accesso, ai coefficienti di rettifica finanziario e non finanziario e al meccanismo di perequazione, secondo quanto indicato nel prosieguo;
- quota B (minoritaria), per la componente variabile collegata ai risultati della gestione (commissioni di performance generate e capacità di battere il benchmark) ovvero collegata alla raccolta e redditività delle masse Tale quota è soggetta ai cancelli di accesso, secondo quanto indicato nel prosieguo.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

Condizioni di accesso alla componente variabile

Per tutto il personale della Società, il riconoscimento dell'incentivo è subordinato alla verifica dei cancelli di accesso consolidati previsti dalla policy di Gruppo[10] e dei cancelli societari specifici della SGR, coerenti con il RAF:

- un indicatore di adeguatezza patrimoniale della SGR (Capital Requirement) superiore alla soglia di Risk Trigger definita nel RAF; in ogni caso, l'incentivo non è riconosciuto qualora il Consiglio di Amministrazione individui oggettivi rischi significativi per la stabilità patrimoniale della SGR;
- ad esclusione del Personale più Rilevante appartenente alle funzioni con compito di controllo:
    - un indicatore di redditività della SGR (EBITDA)[11] superiore al 50% del budget;
    - un indicatore relativo agli AuM dei fondi gestiti con una stella Morningstar superiore alla soglia di Alert definita nel RAF.

Il mancato rispetto anche di una sola delle condizioni sopra indicate preclude il riconoscimento dell'incentivo al Personale, fatta eccezione per il personale delle Funzioni di Controllo relativamente alle condizioni di redditività, in conformità alle previsioni della normativa di settore.

Alla quota del *bonus pool* per il personale del Gruppo Anima[12] è applicato un coefficiente di rettifica finanziario, la cui misura è proporzionale al valore dell'indicatore di redditività EBITDA[13] del Gruppo Anima conseguito a fine esercizio in confronto al *budget* definito per l'anno. Esso può comportare la contrazione fino all'azzeramento delle risorse economiche o il loro incremento, in quest'ultimo caso se approvato dal Consiglio di Amministrazione di Anima Holding, che ne determina l'esatta misura. Nello specifico, i coefficienti da applicare sono riportati nella tabella successiva.

EBITDA[10] (R)	COEFFICIENTE DI RETTIFICA FINANZIARIO DA MOLTIPLICARE PER LE RISORSE ECONOMICHE DELLA QUOTA DEL *BONUS POOL* PER IL GRUPPO ANIMA
***R* ≤ 50% budget**	0%
50% budget < *R* ≤ budget	% data dal rapporto EBITDA conseguito / EBITDA *budget*.
***R* > budget**	Misura % determinata dal CDA di Anima Holding in relazione ed entro il limite del rapporto EBITDA conseguito / EBITDA *budget*, con *cap* fissato al 110%.

[10] Il riconoscimento dell'incentivo è inoltre subordinato al rispetto integrale, rilevato al 31 dicembre su base consolidata, delle seguenti condizioni definite nel Risk Appetite Framework di Gruppo:
- indicatore di adeguatezza patrimoniale Common Equity Tier 1 (CET1) ratio a livello consolidato superiore alla relativa soglia di Risk Trigger definita nel RAF;
- indicatore MDA buffer a livello consolidato superiore alla relativa soglia di Risk Trigger definita nel RAF;
- indicatore di adeguatezza della liquidità Liquidity Coverage Ratio (LCR) regulatory a livello consolidato superiore alla relativa soglia di Risk Trigger definita nel RAF;
- indicatore Net Stable Funding Ratio (NSFR) regulatory a livello consolidato superiore alla relativa soglia di Risk Trigger definita nel RAF;

Il cancello di redditività consolidato (UOC) non si applica alla Società, nei limiti e alle condizioni previste al paragrafo 6.3 della Policy di Gruppo.

[11] Sia il valore a consuntivo sia la soglia di confronto sono calcolati al netto della componente variabile della remunerazione di breve termine

[12] Non si applica quanto previsto al paragrafo 6.4 della Policy di Gruppo (par. 6.4.1 coefficiente di rettifica finanziario, par. 6.4.2 coefficiente di rettifica non finanziario e par. 6.4.3 meccanismo di perequazione della Policy di Gruppo), nei limiti e alle condizioni ivi previsti.

[13] Sia il valore a consuntivo sia la soglia di confronto sono calcolati al netto della componente variabile della remunerazione di breve termine.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

7.3.1.2 Piano Short Term Incentive e componente variabile collegata ai risultati della gestione

Processo di definizione, assegnazione e valutazione degli obiettivi individuali e di team

Il processo di definizione, assegnazione e valutazione degli obiettivi individuali e di team risulta formalizzato e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

7.3.1.2.1 Definizione e assegnazione degli obiettivi individuali e di team

L'incentivo è regolato dall'insieme dei cancelli di accesso e dei coefficienti di rettifica di cui al precedente paragrafo e dai principi e dalle modalità attuative, declinati nel presente paragrafo, che trovano applicazione nell'assegnazione di obiettivi annuali. Tali elementi, nel complesso, assicurano la correlazione alla performance aziendale e individuale, il collegamento con i rischi, la compatibilità con i livelli di capitale e di liquidità del Gruppo, l'orientamento ai risultati nel medio-lungo termine, il rispetto delle regole.

La definizione degli obiettivi comporta l'esplicitazione a tutto il personale della rilevanza che il loro lavoro occupa nel più vasto contesto organizzativo di cui sono parte e dei risultati che da essi ci si aspetta.

Infatti, l'ammontare della retribuzione variabile differisce in base alle diverse figure coinvolte nel sistema, tenendo conto della struttura gerarchica, della possibilità di influenzare direttamente i risultati della Società e del Gruppo, dei rischi generati e gestiti e dell'impatto che il singolo dipendente e il team hanno sul business.

Gli obiettivi, definiti su base annuale, sono formalizzati e comunicati con frequenza annuale e consentono di monitorare molteplici aspetti della performance differenziati in ragione delle diverse competenze e ambiti di operatività dei destinatari.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere del Comitato Remunerazione, definisce, dando seguito alle determinazioni della Capogruppo nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, i sistemi di remunerazione e incentivazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere del Comitato Remunerazione, individua, assegna e valuta gli obiettivi dei Responsabili delle Funzioni di Controllo a suo diretto riporto.

L'Amministratore Delegato, tenuto conto del parere del Comitato Remunerazioni ed in coerenza con i principi ed i criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione, individua e assegna gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi degli altri Responsabili di Direzione.

L'Amministratore Delegato individua e assegna gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi dei restanti Risk Takers.

7.3.1.2.2 Definizione e assegnazione degli obiettivi per categoria di personale

Amministratore Delegato e Direttore Generale e ulteriore personale più rilevante che non opera nelle Direzioni Investimenti e Commerciale

La valutazione delle performance prevede l'assegnazione, all'avvio del sistema, di una scheda obiettivi da confrontare con i risultati conseguiti a fine anno.

La scheda obiettivi contempla un numero predefinito di indicatori, che si focalizzano sugli obiettivi prioritari.

I KPI possono essere obiettivi di Gruppo, aziendali e/o individuali, quantitativi e/o qualitativi, e garantiscono un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance personale e aziendale, nel rispetto dei livelli di rischio definiti.

L'assegnazione dei KPI terrà conto del contributo, coerente con il ruolo e le responsabilità ricoperti, al perseguimento di risultati e performance orientati al rispetto di fattori ambientali, sociali e di governance.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

Personale più rilevante e restante personale della Direzione Investimenti

Il raggiungimento degli obiettivi deve avvenire nel rispetto delle strategie generali espresse in termini di limiti di rischio e di limiti di esposizione ai principali fattori di rischio determinati dal Consiglio di Amministrazione e delle procedure aziendali e nel rispetto dei criteri di sostenibilità concernenti i fattori ambientali, sociali e di governance definiti.

Personale dipendente che svolge l'attività di consulenza finanziaria fuori sede

Il sistema incentivante per il personale dipendente che svolge l'attività di consulenza finanziaria fuori sede è basato su obiettivi quantitativi legati alla raccolta e alla redditività dei loro portafogli riferibili al "pillar Wealth Management".

Personale appartenente alla Direzione Commerciale

Il sistema incentivante (quota A del bonus pool) per il personale della Direzione Commerciale non già incluso in altri paragrafi è basato su criteri quantitativi e qualitativi, la cui ricorrenza è oggettivamente riscontrabile e basati su principi e parametri utilizzati dal mercato.

Personale più rilevante delle Funzioni di Controllo

La valutazione delle performance prevede l'assegnazione, all'avvio del sistema, di una scheda obiettivi da confrontare con i risultati conseguiti a fine anno.

Restante Personale non incluso nei precedenti paragrafi

Gli obiettivi per il restante personale vengono determinati in base alle mansioni ed agli incarichi svolti e sono coerenti con gli obiettivi definiti per il responsabile della funzione a cui fanno capo.

Nella definizione degli obiettivi, si tiene conto dei rischi di sostenibilità, laddove le attività svolte siano suscettibili di generare rischi significativi in tale ambito.

7.3.1.2.3 Valutazione del raggiungimento degli obiettivi

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è il processo teso a misurare il contributo apportato dalla persona alla Società con il proprio lavoro e, in particolare, se e in che misura le sue prestazioni hanno risposto alle aspettative dell'organizzazione, espresse dagli obiettivi prestabiliti.

Le valutazioni sul grado di conseguimento degli obiettivi sono sempre portate a conoscenza dei diretti interessati.

Il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Responsabili di Direzione e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo è oggetto di informativa al Comitato Remunerazioni che si avvale a tal fine del contributo, in termini di misurazioni quantitative, della funzione Risk Management e di ogni altra funzione aziendale competente.

Il Comitato Remunerazione esprime parere consultivo al Consiglio di Amministrazione per gli obiettivi per i quali è prevista una valutazione di quest'ultimo, avvalendosi eventualmente a tal fine delle funzioni Risk Management, e di ogni altra funzione aziendale competente.

Il raggiungimento degli obiettivi quantitativi per il resto dei Risk Takers è oggetto di informativa all'Amministratore Delegato che definisce altresì il livello di raggiungimento per i restanti obiettivi assegnati. Per l'Altro Personale la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati è svolta dai Responsabili delle unità aziendali di appartenenza, sentita la funzione Risorse Umane.

In ogni caso, per tutto il Personale, nella valutazione del conseguimento degli obiettivi assegnati si terrà conto dell'eventuale realizzarsi di una delle circostanze disciplinate con riferimento ai meccanismi di malus e claw-back.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

Il processo di definizione e assegnazione degli obiettivi e di valutazione del livello di raggiungimento dei medesimi risulta formalizzato in apposita documentazione.

Direzione Investimenti

Al fine di allineare gli obiettivi del personale della Divisione Investimenti con il profilo di rischio-rendimento dei Prodotti sono definiti periodi di osservazione pluriennale e meccanismi di correzione ex ante del raggiungimento degli obiettivi.

Consulenti Finanziari, struttura Reti Istituzionali e Wealth Advisory

Con riferimento al personale soggetto agli obblighi di profilatura di adeguatezza (MIFID e AML), è prevista una decurtazione della remunerazione variabile eventualmente maturato in funzione della verifica della corretta relazione con la clientela e correttivi correlati alla valutazione di altri indicatori di compliance, in particolare, è prevista una decurtazione del 10% del bonus in caso di mancato aggiornamento della profilatura di adeguatezza per più del 10% dei clienti.

Le motivazioni dei superi saranno individuate dal Servizio Compliance e segnalate al Comitato Remunerazioni che terrà conto, per la quantificazione dell'eventuale correttivo, della gravità delle violazioni, della loro durata, della presenza di eventuali recidive, del ruolo del commerciale nel verificarsi delle violazioni e delle eventuali perdite operative o danni reputazionali causati alla Società.

7.3.1.2.4 Modalità di erogazione dell'incentivo

L'incentivo è soggetto a modalità di erogazione differenti in base alle categorie in cui è suddiviso il Personale per le finalità della presente Politica.

RISK TAKERS

Per i Risk Takers sono previste le seguenti regole specifiche in termini di:

- ripartizione dell'incentivo tra una parte in contanti e una parte in quote di OICR promossi e gestiti dalla Società (*pay-mix*);
- differimento di parte dell'incentivo negli anni successivi rispetto a quello di riconoscimento; e
- previsione di un periodo di mantenimento (*Lock-up period*) per le quote in OICR.

Ai Risk Takers si applicano altresì i sistemi di correzione della remunerazione ex post previsti per tutto il personale e disciplinati al Par. 8.

Di seguito si indicano le metodologie di erogazione dell'incentivo per i Risk Takers.

- **Ripartizione del premio individuale tra parte in contanti e parte in OICR (*pay-mix*)**

Ai sensi delle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio che richiedono di riconoscere una parte della remunerazione variabile in quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, il 50% dell'incentivo è riconosciuto in quote di OICR.

- **Differimento di parte dell'incentivo**

La componente variabile è soggetta a sistemi di pagamento differito tra il 40% e il 60%.

L'incentivo è corrisposto:

  - per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale e per l'ulteriore personale più rilevante il cui incentivo supera il 300% della remunerazione fissa, l'incentivo è corrisposto per il 40%

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

up-front e per il 60% in cinque quote, sia in contanti sia in quote di fondi, differite nel periodo quinquennale successivo all'anno di maturazione della quota up-front, ripartite nel seguente modo: la prima quota differita è pari al 40% della componente differita totale, le successive quattro sono pari ciascuna al 15%;

- per l'ulteriore personale più rilevante il cui incentivo si colloca tra il 100% e il 300% della remunerazione fissa, l'incentivo è corrisposto per il 50% up-front e per il 50% in tre quote differite, sia in contanti sia in quote di fondi, nel periodo triennale successivo all'anno di maturazione della quota up-front, ripartite nel seguente modo: la prima quota differita è pari al 40% della componente differita totale, le successive due sono pari ciascuna al 30%;
- per l'ulteriore personale più rilevante il cui incentivo non supera il 100% della remunerazione fissa, l'incentivo è corrisposto per il 60% up-front e per il 40% in tre quote differite, sia in contanti sia in quote di fondi, nel periodo triennale successivo all'anno di maturazione della quota up-front, ripartite nel seguente modo: la prima quota differita è pari al 40% della componente differita totale, le successive due sono pari ciascuna al 30%.

Per gli strumenti finanziari maturati è previsto un periodo di retention di un anno, per quelli up-front, e di sei mesi, per quelli differiti.

- **Regole applicabili in caso di perdita / acquisizione della qualifica di "Risk Takers"**

Qualora nel corso dell'anno solare di valutazione delle prestazioni un dipendente perda, ovvero acquisisca, la qualifica di Risk Takers[14], la remunerazione variabile riconosciuta sarà sottoposta alle specifiche regole più stringenti previste per i Risk Takers.

- **Modalità di applicazione**

Annualmente il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, verifica se l'applicazione delle specifiche regole previste per i Risk Takers (pay-mix, differimento, lock-up)

i) comprometta in concreto il conseguimento dell'obiettivo dell'allineamento della remunerazione variabile di breve periodo al profilo di rischio della Società e/o dei Prodotti e/o
ii) risulti inefficiente da un punto di visto operativo o non in linea con le prassi di mercato. Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, attiverà, se del caso, idonei meccanismi di graduazione nell'applicazione delle citate regole in funzione di criteri di proporzionalità, ivi inclusa l'incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa.

In particolare, le descritte modalità di riconoscimento dell'incentivo per i Risk Takers (pay-mix, differimento e Lock-up period) si applicano qualora l'importo della remunerazione variabile sia superiore Ad un importo definito che individua la soglia di significatività marginale al di sotto della quale l'allineamento degli interessi della Società e degli investitori si ritiene non possa risultare compromesso, consentendo nel contempo di perseguire finalità di efficienza operativa. La congruità del livello della soglia di significatività sopra delineata è valutata annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni, sulla base della valutazione di evidenze relative ad un orizzonte pluriennale (non inferiore a 3 anni) nonché tenendo conto delle prevalenti prassi di mercato. Al di sotto di tale soglia l'incentivo è erogato up front e in contanti. Al di sopra di tale importo le modalità di riconoscimento dell'incentivo per i Risk Takers descritte (pay-mix, differimento e lock-up) si applicano sull'intero importo del premio.

ALTRO PERSONALE

Per l'Altro Personale l'incentivo è erogato up-front e in contanti sulla base delle prestazioni individuali e aziendali realizzate.

[14] Il personale identificabile per un periodo inferiore a tre mesi non è trattato come PPR, così come indicato negli orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE, pubblicate il 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/04).

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

Nel caso in cui l'incentivo per l'Altro Personale appartenente alla Direzione Investimenti rappresenti oltre una percentuale delle componenti fisse della remunerazione e, nel contempo, superi un determinato importo lo stesso premio sarà soggetto a modalità di differimento.

7.3.1.2.5 Vincoli all'erogazione dell'incentivo

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'incentivo (sia per la quota up-front, sia per quelle differite) è corrisposto[15] nei casi di pensionamento, accesso al fondo di solidarietà, decesso, previsioni specifiche contenute in contratti individuali o in accordi di risoluzione del rapporto di lavoro individuali, fatte salve le casistiche relative alla perdita di ogni diritto. È prevista la perdita di ogni diritto in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, nonché per risoluzioni del rapporto di lavoro per qualsiasi ragione o causa, incluso l'accesso al fondo di solidarietà, che prevedano la cessazione prima del 30 giugno 2026. Le medesime previsioni in merito al mantenimento o alla perdita del diritto alla corresponsione si applicano anche alle quote differite di incentivi di competenza di anni precedenti ancora in corso di maturazione.

In tutti i casi restano fermi i meccanismi di correzione ex post (vedi Paragrafo 8).

7.3.2 Premio Aziendale

Nell'ambito della retribuzione variabile è incluso il Premio Aziendale, per il personale non dirigente della Società, ove siano maturate le condizioni per il suo riconoscimento.

Tale componente è computata nel calcolo del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione ed è riconosciuta nel rispetto di quanto indicato nel paragrafo 8 (cfr. punto 2) con specifico riferimento al premio aziendale, in merito all'applicazione dei meccanismi di malus e claw-back. I criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione[16] di tale remunerazione sono oggetto di informazione, confronto e/o negoziazione con le Parti Sociali.

7.3.3 Componente variabile di medio - lungo periodo

Per l'esercizio 2026 non sono presenti piani di incentivazione di medio-lungo termine

7.3.4 Importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro

Spetta all'Assemblea dei Soci di Capogruppo approvare i criteri per la determinazione dell'eventuale importo da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro di tutto il Personale, compresi i limiti fissati in termini di annualità di remunerazione fissa. Tali criteri e limiti si applicano a tutte le società del Gruppo; essi sono approvati dall'Assemblea dei Soci delle società di gestione del risparmio del Gruppo, ivi inclusa la Società.

Come previsto dalle disposizioni in materia, non rientrano tra le pattuizioni stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro gli importi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale o arbitrale, il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, per queste ultime due fattispecie quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti[17]. Il golden parachute è un'eventuale pattuizione riguardante il personale più rilevante.

Gli importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro possono essere riconosciuti nella misura massima di 24 mensilità di remunerazione fissa (esclusa l'indennità di mancato preavviso determinata secondo quanto stabilito dalla legge).

[15] Pro quota in ragione dei dodicesimi di presenza in servizio nel corso dell'esercizio, determinati secondo quanto previsto dalla normativa interna.
[16] A titolo esemplificativo, potrebbe essere prevista la fruizione in denaro o servizi welfare.
[17] Tali voci non costituiscono remunerazione variabile e non sono soggette ai criteri e limiti fissati dall'Assemblea.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

L'insieme di tale misura massima, dell'indennità di mancato preavviso determinata secondo quanto stabilito dalla legge e di eventuali patti di non concorrenza alla cessazione determina un importo ricompreso nel limite di 24 mensilità di remunerazione comprensiva della componente variabile di breve termine.

La Capogruppo definisce, nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, i principi, i criteri e i limiti di riferimento a livello di Gruppo che sono vincolanti per tutte le Società del Gruppo nell'effettuazione di pattuizioni di tale natura; tali pattuizioni sono in ogni caso effettuate previo parere favorevole della Capogruppo, nel rispetto di quanto segue e della normativa tempo per tempo vigente, fermo restando il sussistere delle condizioni per l'eventuale riconoscimento.

Il riconoscimento avviene alla cessazione secondo quanto descritto nel seguito, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio, anche qualora un membro del Personale abbia sottoscritto con il Gruppo un accordo individuale in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Il riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro è subordinato alla positiva verifica delle condizioni, relative all'esercizio precedente, correlate all'indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato (Banco BPM) *Common Equity Tier1* (CET1) *ratio* e all'indicatore di adeguatezza della liquidità a livello consolidato *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) *regulatory*.

La tabella sintetizza le condizioni per il riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro in relazione ai risultati (R) conseguiti.

Indicatori consolidati		**LCR *REGULATORY***		
		R > *RISK TOLERANCE*[18]	**PUNTO MEDIO[19] ≤ R ≤ *RISK TOLERANCE***	**R < PUNTO MEDIO[19]**
CET1 *RATIO*	**R > *RISK TOLERANCE*[18]**	Può essere effettuato il riconoscimento	Il CDA di Capogruppo può deliberare l'eventuale disponibilità di risorse economiche	Nessun riconoscimento
	PUNTO MEDIO[20] ≤ R ≤ *RISK TOLERANCE*	Il CDA di Capogruppo può deliberare l'eventuale disponibilità di risorse economiche	Il CDA di Capogruppo può deliberare l'eventuale disponibilità di risorse economiche	Nessun riconoscimento
	R < PUNTO MEDIO[20]	Nessun riconoscimento	Nessun riconoscimento	Nessun riconoscimento

L'importo è determinato considerando ogni elemento rilevante e in ogni caso:

- i risultati positivi conseguiti nel tempo;
- le circostanze che hanno portato alla risoluzione, tenendo conto dell'interesse dell'azienda anche per evitare l'alea di un giudizio;

[18] Per soglia di *Risk Tolerance* si intende il punto inferiore dell'area di *tolerance*, in coerenza con il *framework* RAF.
[19] Punto medio tra le soglie di *Risk Capacity* e di *Risk Tolerance*.
[20] Punto medio tra le soglie di *Risk Capacity* e di *Risk Tolerance*. Sono fatte salve, nel caso del CET1 *ratio*, le previsioni in materia di limiti alle distribuzioni.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

- i ruoli svolti e/o le cariche ricoperte nel corso del rapporto di lavoro, intesi anche nel senso di rischi assunti dal soggetto;
- la durata del rapporto di lavoro e del ruolo;
- il risparmio che consegue dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di comportamenti fraudolenti o di colpa grave relativi ai tre anni di calendario precedenti la cessazione non consente il riconoscimento di importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

La valutazione in merito alla significatività della colpa è effettuata, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo, dal Consiglio di Amministrazione della Società, che si riserva inoltre di valutare anche eventuali ulteriori comportamenti di *misconduct* accertati nei tre anni di calendario precedenti la cessazione.

L'importo riconosciuto al personale più rilevante in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro[21] è computato nel limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa dell'ultimo anno di rapporto di lavoro, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio.

Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e le Disposizioni per il settore della gestione del risparmio prevedono inoltre la possibilità di utilizzare una formula predefinita, contenuta nella politica di remunerazione della banca o del gestore, che definisca l'importo da riconoscere per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale. Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio, l'importo, se definito in applicazione di tale formula, non è incluso nel calcolo del limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa.

La formula adottata riguarda il personale più rilevante e prevede che l'importo sia pari a:

- per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale: 24 mesi di remunerazione fissa;
- per l'altro personale più rilevante con anzianità di servizio nel Gruppo[22] superiore a 10 anni: 24 mesi di remunerazione fissa;
- per l'altro personale più rilevante non ricompreso nei punti che precedono: 18 mesi di remunerazione fissa.

Agli importi di cui ai precedenti punti sono applicate le seguenti eventuali riduzioni:

- azzeramento a fronte di accertamento, nei tre anni di calendario precedenti la cessazione, di comportamenti fraudolenti o di colpa grave, la cui valutazione, in merito alla significatività della colpa, è effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo;
- decurtazione di 12 mesi di remunerazione fissa in caso di mancato conseguimento della *performance* individuale in almeno uno dei due anni di calendario precedenti la cessazione;
- decurtazione del 50% se il dipendente, al momento della cessazione, opera nel Gruppo da meno di tre anni di calendario, o, in caso contrario, decurtazione del 25% se al momento della cessazione risulta nel ruolo[23] da meno di due anni di calendario.

Indipendentemente dalla modalità utilizzata per definire l'importo, l'erogazione, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio, avviene:

- per il restante personale, in contanti e in un'unica soluzione;
- per il personale più rilevante (*golden parachute*):

[21] Compreso l'eventuale patto di non concorrenza, se eccede le specificità prevista dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio.

[22] Per il personale delle società entrate nel Gruppo successivamente alla sua costituzione, rileva l'anzianità di servizio nelle rispettive società.

[23] Inteso anche nel senso di eventuali ruoli similari (a titolo esemplificativo, cambio ruolo all'interno della prima linea manageriale).

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

- in una quota up-front, pari al 60%, nei casi in cui l'importo sia inferiore all'importo particolarmente elevato stabilito nella politica di remunerazione vigente al riconoscimento, o pari al 40%, nei restanti casi;
- in cinque quote annue differite di pari importo, per il personale più rilevante apicale, indipendentemente dall'importo riconosciuto, o in quattro quote annue differite nei restanti casi;
- la quota up-front matura alla cessazione del rapporto di lavoro ed è attribuita nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali; le quote differite maturano annualmente, la prima decorsi dodici mesi dall'erogazione della quota up-front, le successive a pari distanza temporale dalla maturazione della quota precedente;
- in riferimento alla quota up-front, per il 50% in contanti e per il 50% in strumenti finanziari[24];
- in riferimento a ciascuna quota differita, la componente in strumenti finanziari è pari al 55%, nei casi in cui si applica il differimento in cinque anni, o al 50%, nei restanti casi;
- per gli strumenti finanziari maturati è previsto un periodo di retention (vincolo alla vendita) di un anno; per le quote differite il periodo di retention (sei mesi) decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata (la maturazione avviene con le rispettive quote monetarie). Il prezzo di carico degli strumenti finanziari assegnati, della quota up-front e di quelle differite, sarà pari al cosiddetto valore normale, pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati nei trenta giorni di calendario precedenti la data in cui ciascuna quota sarà trasferita nel dossier titoli del beneficiario. Eventuali diritti e/o dividendi matureranno esclusivamente con riferimento al periodo successivo al trasferimento nel dossier titoli;

- sia per il personale più rilevante, sia per il restante personale, solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da colui che sia cessato. L'accertamento di tali comportamenti implica l'annullamento delle quote non ancora erogate (malus) e la restituzione di quelle già attribuite (claw-back). La valutazione in merito alla significatività della colpa è effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo; tale valutazione avviene dal momento della maturazione delle quote fino ai successivi cinque anni.

Con riferimento a eventuali patti di non concorrenza o patti di prolungamento del preavviso erogati in costanza di rapporto di lavoro al personale più rilevante e al restante personale, si applicano le seguenti previsioni, ferme restando le specificità previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio:

- il processo per l'eventuale riconoscimento prevede la predisposizione di un'istruttoria da parte della funzione Risorse Umane della Società con la condivisione dell'omologa funzione di Capogruppo. Qualora previsto per la categoria di personale, l'istruttoria è sottoposta all'organo competente di Capogruppo e la decisione è trasmessa, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, all'organo competente della Società;
- l'erogazione mensile è subordinata alla positiva verifica delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di adeguatezza della liquidità valevoli per gli importi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, descritte nel presente paragrafo;
- l'erogazione è inoltre subordinata all'assenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave la cui valutazione, in merito alla significatività della colpa, è effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo (malus); in tali casi potrà essere eventualmente valutata la restituzione degli importi (claw-back). Sia il malus sia il claw-back agiscono sulle erogazioni riferite all'anno in cui avviene l'accertamento; il claw-back potrà essere esercitato dal momento dell'erogazione e per i successivi cinque anni;

[24] Quote di OICR e/o un paniere di OICR e/o un fondo di fondi rappresentativo delle principali asset class gestite dalla SGR, sulla base delle regole previste per il sistema incentivante

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

- l'importo annuo erogato a un soggetto identificato tra il personale più rilevante è computato nel limite massimo di incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa per ciascun anno;
- l'ammontare a titolo di patto complessivamente riconosciuto nell'anno a un soggetto identificato tra il personale più rilevante è erogato fino a concorrenza della quota up-front in contanti dell'intera remunerazione variabile riconosciuta[25].

7.3.5 Entry bonus

Fermo restando il divieto di forme di remunerazione variabile garantite o, più in generale, riconosciute senza una adeguata valutazione del merito, un entry bonus può essere riconosciuto in caso di assunzione di nuovo personale ed erogato entro i primi 12 mesi di impiego,

Il loro utilizzo può essere valutato nei soli casi di assunzione di profili di elevato standing o di elevata professionalità nel mercato di riferimento, in ottica di attraction dei talenti. Tali erogazioni, se non corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, sono computate nel calcolo del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione.

7.3.6 Retention Bonus

La Società può prevedere la corresponsione di bonus destinati a premiare la permanenza di risorse chiave, anche non collegati ad obiettivi specifici di performance (c.d. retention bonus), esclusivamente in presenza di motivate circostanze, al fine di sostenere la messa in sicurezza delle risorse chiave per le direttrici strategiche della Società, subordinati alla presenza ad una certa data o fino a un determinato evento.

7.3.7 Carried Interest

Nell'ottica di un completo allineamento di interessi tra la Società, i suoi prodotti e gli investitori, è previsto che talune categorie di Personale investano/possano investire direttamente nei FIA chiusi gestiti dalla Società sottoscrivendo quote ad essi riservate, i cui diritti economici e amministrativi sono disciplinati nel relativo regolamento di gestione (le "Quote Riservate"). Quanto ai diritti economici, i regolamenti dei FIA gestiti prevedono l'attribuzione di utili preferenziali alle quote di classe speciale solo dopo che gli investitori ordinari abbiano ricevuto un determinato rendimento sull'investimento effettuato (c.d. "Hurdle Rate"). Superato il tetto di tale rendimento, alle Quote Riservate è riconosciuto uno speciale privilegio nell'attribuzione dell'utile ulteriore (c.d. "Carried Interest").

Il Carried Interest è soggetto a meccanismi di differimento (c.d. "Clausole di Escrow") in quanto gli importi attribuiti sono accreditati in un apposito "escrow account" distribuibile in sede di liquidazione del FIA ovvero, anche antecedentemente, nel rispetto delle regole definite nel relativo regolamento. Se al momento della liquidazione finale del FIA si dovesse verificare che i Risk Takers hanno, nel corso della vita del fondo, ricevuto somme in eccedenza a quanto dovuto ai sensi del regolamento del FIA, gli stessi Risk Takers saranno tenuti a versare tale eccedenza al fondo per essere distribuita agli investitori ordinari (meccanismo di claw-back).

La remunerazione nella forma del Carried Interest presenta pertanto i requisiti richiesti dalla normativa in relazione alla componente variabile della remunerazione in quanto:

- le Quote Riservate sono strumenti finanziari esposti a rischio di perdita come le altre quote del FIA;
- tale parte della remunerazione variabile è in tal modo totalmente allineata alla performance del FIA (dovendo risultare superiore all'Hurdle Rate);
- considera un orizzonte temporale pluriennale, coprendo l'intera vita del fondo;
- è "risk adjusted", in quanto è previsto un meccanismo di claw-back;
- è soggetta a differimento, in quanto tipicamente le distribuzioni agli aventi diritto avvengono alla liquidazione finale del Fondo;

[25] Ivi incluso l'incentivo di lungo termine (quest'ultimo se e quando riconosciuto).

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

- è assoggettata a meccanismi di correzione ex post (malus) che possono contrarre la remunerazione variabile fino ad azzerarla.

Il Carried Interest non è ricompreso ai fini del calcolo del rapporto tra componente fissa e componente variabile. Alla data attuale non è prevista la possibilità di attribuire a dipendenti della Società quote di FIA per un corrispettivo inferiore al loro valore di mercato al momento del trasferimento

7.4 Rapporto tra la componente variabile e la componente fissa

Il rapporto annuale tra la componente variabile e quella fissa risulta differenziato in funzione dell'inquadramento professionale, dell'ambito dell'attività lavorativa svolta e del ruolo aziendale.

In particolare, gli ambiti e i ruoli aziendali strategici e con una maggiore potenzialità di incidere in modo significativo sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati nonché assumere posizioni di rischio per la Società e per i Prodotti sono stati individuati nell'Amministratore Delegato, nel Direttore Generale, nei Responsabili di Direzione e nel personale della Direzione Investimenti e della Direzione Commerciale. Tali Direzioni, per la trasversalità degli impatti derivanti dall'attività svolta, sono in grado di determinare posizioni di rischio sia per i Prodotti che per la Società.

8. Meccanismi di malus e claw-back

Le componenti variabili della remunerazione sono sottoposte a meccanismi di correzione ex post, identificati nelle cosiddette clausole di "claw-back*"* e "malus*",* idonei a riflettere i livelli di performance della Società e dei Prodotti, al netto dei rischi assunti o conseguiti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Per effetto di tali clausole la remunerazione variabile può ridursi fino all'azzeramento in relazione al verificarsi di determinate condizioni stabilite nel seguito, inerenti, tra le altre, la redditività aziendale, i comportamenti individuali in termini di performance e di rischio.

9. Governance e Attività di Controllo

La Capogruppo elabora la politica di remunerazione del Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione. Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna società di gestione del risparmio, inclusa la Società, definisce un proprio documento separato di politica di remunerazione, in coerenza con i criteri e principi stabiliti dalla Capogruppo[26] e nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore. Le rispettive Assemblee dei Soci approvano la politica di remunerazione per quanto di competenza.

La Politica è adottata attraverso un processo chiaro e trasparente che coinvolge (come meglio dettagliato nei paragrafi che seguono), ciascuno per quanto di competenza, l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni e le Funzioni di Controllo.

9.1 Assemblea dei Soci

L'Assemblea ordinaria, conformemente a quanto previsto dallo Statuto, approva su proposta del Consiglio di Amministrazione:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato (ivi inclusi eventuali addetti alla rete distributiva esterna);

[26] Per quanto attiene al Gruppo bancario, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la Capogruppo si avvale della facoltà di deroga prevista dal paragrafo 8.1 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I). Ai sensi delle Disposizioni per il settore della gestione del risparmio, ciascuna SGR definisce nella propria politica di remunerazione la modalità adottata per la remunerazione del proprio personale che svolge attività per conto di altre società del Gruppo Banco BPM soggette a diverse discipline di settore (criterio pro rata o applicazione all'intera remunerazione).

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

- gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (salvo i piani basati su strumenti finanziari emessi dalla Capogruppo e approvati dai competenti organi sociali della stessa);
- 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 (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'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione. All'Assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare conforme ai contenuti previsti dalla normativa applicabile.

L'Assemblea riceve dal Consiglio di Amministrazione un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui è stata attuata la Politica (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni e dal Comitato Remunerazioni sull'attività da esso svolta.

9.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale ed in caso di modifiche rilevanti alle attività e/o alla struttura organizzativa della Società, la Politica e ne assicura la coerenza con le scelte complessive in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni, riportando i risultati di tale attività all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione individua gli obiettivi, le strategie e i livelli di rischio della Società – coerentemente con le indicazioni fornite dalla Capogruppo in esercizio dell'attività di direzione e coordinamento -, definendo le politiche aziendali e quelle di gestione del rischio dell'impresa.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione determina le politiche di investimento dei Prodotti con particolare riguardo al rapporto rischio rendimento approvandone il processo di investimento e definendo il sistema di gestione dei rischi cui gli stessi sono esposti.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i livelli di rischio della Società e dei Prodotti, sia coerente con le strategie di redditività e gli obiettivi della Società e dei Prodotti, nonché coerente con i principi e i criteri definiti dalla Capogruppo.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere del Comitato Remunerazione, definisce, dando seguito alle determinazioni della Capogruppo nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, i sistemi di remunerazione e incentivazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del parere del Comitato Remunerazione, individua, assegna e valuta gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi dei Responsabili delle Funzioni di Controllo a suo diretto riporto.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce i principi e i criteri relativi alla definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione dei Responsabili di Direzione.

Il Consiglio di Amministrazione definisce inoltre i criteri e le modalità per l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi al resto del personale ad opera dei rispettivi responsabili.

Il Consiglio di Amministrazione approva il livello di riferimento di overperformance rispetto al benchmark (c.d. Active Target) su proposta del Comitato Remunerazioni.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, definisce, per il Personale della Direzione Investimenti, la quota dell'incentivo associata al raggiungimento di obiettivi di performance relativi alle annualità precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che la Politica sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno del corpo normativo aziendale a disposizione del personale.

Il Consiglio di Amministrazione assolve i propri obblighi con il contributo dei Consiglieri non esecutivi che hanno competenze in materia di gestione del rischio e di remunerazioni.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

Il Consiglio di Amministrazione approva i criteri per l'identificazione dei *Risk Taker,* inclusi gli Altri *Risk-Takers,* come parte integrante della politica di remunerazione ed è informato degli esiti – come preventivamente valutati dal Comitato Remunerazione avvalendosi dei pareri del Servizio *Risk Management* e del Servizio *Compliance*, nonché con il supporto delle competenti funzioni della Società - derivanti dall'applicazione dei suddetti criteri.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'applicazione delle specifiche regole previste per il Personale Più Rilevante (*pay-mix*, differimento, *lock up*) ed eventualmente ne gradua l'applicazione definendo altresì l'applicazione di dette regole anche a determinate categorie di personale non rilevante.

Il Consiglio di Amministrazione annualmente, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, verifica i risultati dei monitoraggi effettuati e le eventuali azioni intraprese dalla Società per ridurre gli eventuali gap individuati attivando, qualora risulti necessario ad esito delle analisi svolte, le misure correttive idonee a ristabilire e/o promuovere l'effettiva neutralità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, su proposta del Comitato Remunerazioni, la coerenza della soglia di significatività marginale rispetto agli interessi della Società e degli investitori.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì individuare una soglia di incidenza della componente variabile di breve periodo sulla componente fissa per l'Altro Personale al cui superamento verranno applicate le modalità di differimento.

Il Consiglio di Amministrazione attiva le procedure di correzione ex post (claw-back e malus) assumendo le determinazioni del caso, tenuto conto delle indicazioni/valutazioni della Capogruppo.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione svolge tutte le funzioni ad esso demandate dalle norme di legge e/o regolamentari di volta in volta applicabili.

9.3 Comitato Remunerazioni

La composizione, il mandato, i poteri e le modalità di funzionamento del Comitato Remunerazioni sono disciplinati da un apposito Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le previsioni normative.

Il Comitato Remunerazioni svolge in particolare i seguenti compiti in conformità alla normativa di settore vigente in materia di remunerazione:

- formula al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di modifica e/o variazione dei criteri per l'individuazione dei Risk-Takers*;*
- annualmente il Comitato Remunerazione valuta gli esiti del processo di identificazione dei Risk Taker, inclusi gli Altri Risk-Takers, avvalendosi dei pareri del Servizio Risk Management e del Servizio Compliance, nonché con il supporto delle competenti funzioni della Società. La proposta del Comitato Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- formula pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione in materia di compensi del personale;
- formula pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione sulla coerenza della soglia di significatività marginale rispetto agli interessi della Società e degli investitori;
- formula pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione, per quanto di rispettiva competenza, relativamente all'individuazione e all'assegnazione degli obiettivi dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo ed in merito all'Active Target; ove pertinente, tale attività è condotta nell'ambito dell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento da parte di Capogruppo;
- Formula pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda i principi e i criteri relativi alla definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione dei Responsabili di Direzione.
- formula pareri e proposte in merito al raggiungimento degli obiettivi qualitativi che prevedano una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, avvalendosi eventualmente a tal fine delle funzioni Risk Management e di ogni altra funzione aziendale competente;

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione relativamente alla quota dell'incentivo associata al raggiungimento di obiettivi di performance relativi alle annualità precedenti;
- valuta e propone al Consiglio di Amministrazione l'applicazione dei meccanismi di correzione ex ante previsti per il personale della Direzione Investimenti;
- valuta e propone al Consiglio di Amministrazione l'applicazione dei meccanismi di correzione ex post (claw-back e malus);
- monitora periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e l'applicazione della Politica, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte di eventuali azioni correttive;
- valuta i meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
  a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi che gravano sui portafogli gestiti e sul patrimonio della Società;
  b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della Società e dei portafogli gestiti;
- vigila direttamente sull'adeguatezza e la corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo interno, in stretto raccordo con l'Organo di Controllo;
- collabora con gli altri comitati endoconsiliari, in particolare con il Comitato Rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- esamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni sottoponendolo a analisi di scenario e test retrospettivi;
- valida l'informativa prevista in materia di remunerazioni con riguardo alla documentazione di offerta e le relazioni degli OICR gestiti dalla Società;
- verifica il livello di prevalenza per l'assegnazione di strumenti finanziari valutando le varie tipologie di OICR oggetto dell'assegnazione;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, nella verifica dei risultati dei monitoraggi effettuati e delle eventuali azioni intraprese dalla Società per ridurre gli eventuali gap individuati formulando al Consiglio, qualora risulti necessario, proposte di misure correttive idonee a ristabilire e/o promuovere l'effettiva neutralità di genere;
- formula al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di modifica e/o graduazione delle regole previste per il Personale più Rilevante (*pay-mix*, differimento, *lock up*).

Il Comitato Remunerazioni per svolgere in modo efficace e responsabile propri compiti, ha accesso a tutti i dati e a tutte alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e/o opportune e può avvalersi del supporto tecnico-operativo delle funzioni di Risk Management, di Compliance e di consulenti esterni.

Il Presidente del Comitato Remunerazioni riferisce al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea, con cadenza almeno annuale, in merito all'attività svolta dal Comitato stesso.

9.4 Funzioni aziendali di Controllo

La Società assegna alle Funzioni di Controllo un ruolo attivo nell'elaborazione, nel controllo continuo e nel riesame della Politica di Remunerazione, nonché nella sua implementazione.

- **Servizio Compliance**

Partecipa al processo di definizione della Politica, valutandone la preventiva conformità al quadro normativo di settore e verificandone in particolare la coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico e di altre regole di condotta applicabili alla Società, al fine di contenere opportunamente i rischi legali e reputazionali derivanti dall'eventuale violazione delle stesse.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati

Inoltre, è coinvolto nei processi di revisione e di adeguamento del sistema di remunerazione per adeguarlo alle normative pro tempore vigenti anche per quanto riguarda l'identificazione dei Risk Takers.

- **Servizio Risk Management**

Partecipa al processo di definizione ed implementazione della Politica valutando l'incidenza della struttura variabile di breve periodo della remunerazione con il profilo di rischio della Società e/o dei Prodotti assicurando che i sistemi utilizzati siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti partecipando, su richiesta, alle riunioni del Comitato Remunerazioni.

Effettua l'analisi dei risultati ottenuti dalla Direzione Investimenti accertando il livello di conseguimento degli obiettivi quantitativi assegnati al personale della Direzione Investimenti.

- **Servizio Internal Audit**

Verifica annualmente l'elaborazione, l'attuazione e gli effetti della Politica effettuando controlli sulla rispondenza delle prassi adottate rispetto alla Politica stessa e l'allineamento alla normativa pro tempore vigente.

- **Informativa**

Le evidenze riscontrate dalle Funzioni di Controllo e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti.

Gli esiti delle verifiche delle funzioni di controllo sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dal servizio Internal Audit.

10. Trasparenza

La Società adotta i presidi di trasparenza a livello documentazione di offerta, rendicontazione prodotti e sito Web aziendale previsti dalla normativa.

11. Divieti

La Società non utilizza forme di remunerazione occulta quali, a titolo esemplificativo, rimborsi spese, viaggi, e/o avanzamenti di carriera che non siano giustificati e/o comunque connessi con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Al Personale è fatto divieto di utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla retribuzione volti a rendere inefficaci gli effetti di allineamento al rischio insiti nei sistemi retributivi. Inoltre, non devono essere stipulate polizze assicurative che risarciscano in caso di correzione al ribasso della retribuzione.

Il Personale deve informare la Società di tutte le coperture personali o assicurazioni stipulate avente ad oggetto le casistiche sopra riportate per le opportune valutazioni, ad eccezione delle assicurazioni per debiti ipotecari.

KAIROS Partners SGR S.p.A. - Tutti i diritti sono riservati