

Politiche di remunerazione ed incentivazione di Corporate Family Office SIM S.p.A.

Assemblea del 27 aprile 2018

Le Disposizioni di vigilanza per le banche (di seguito, “Disposizioni”), emanate dalla Banca d’Italia il 17 dicembre 2013 ed aggiornate da ultimo il 18 novembre 2014, riservano specifica attenzione alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (titolo IV capitolo 2). Le Disposizioni sono state aggiornate il 18 novembre 2014 in ossequio alla direttiva CRD IV.

Le citate Disposizioni si prefiggono l’obiettivo di pervenire – nell’interesse di tutti gli stakeholder – a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per l’intermediario e il sistema nel suo complesso.

Corporate Family Office SIM (di seguito, “CFO”), come intermediario minore appartenente alla quarta macro-categoria SREP, è tenuta a rispettare tutte le disposizioni in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni della Circolare 285 7° aggiornamento salvo le eccezioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 (9) e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 (10), e par. 2.2.1.

In particolare è chiamata a definire:

- un processo di autovalutazione e identificazione del personale “più rilevante” la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società;
- il ruolo degli organi (CdA, assemblea) e delle funzioni aziendali (controllo di conformità, gestione del rischio, revisione interna) nel processo di elaborazione e controllo sulle politiche e prassi di remunerazione;
- le restrizioni poste sui compensi dei soggetti che svolgono funzioni di controllo per evitare situazioni di conflitto di interessi;
- il bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione;
- i sistemi di correzione ex-ante ed ex-post volti ad assicurare il collegamento dei compensi variabili con i rischi e i livelli di capitale dell’intermediario;
- i meccanismi antielusivi (es. divieto di strategie di copertura personale);
- le informazioni, sia di carattere qualitativo che quantitativo, da rendere al pubblico sulle politiche e prassi di remunerazione adottate dalla Società.

Sommario

Principi generali.....	3
Ruolo degli organi	4
Identificazione e remunerazione del “personale più rilevante”	6
Struttura dei sistemi di incentivazione.....	9
Criteri di determinazione della componente di incentivazione per gli Amministratori.....	9
Criteri di determinazione della componente di incentivazione per il restante personale “più rilevante”	10
Cessazione del rapporto.....	12
Criteri di determinazione della componente di incentivazione per il personale non qualificato come	13
“più rilevante”	13
Regole di recupero per tutto il personale.....	13
Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.....	13

Principi generali

Le Politiche di remunerazione ed incentivazione di CFO si fondano sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni in materia di organizzazione e governo societario, emanate dalla Banca d'Italia, nonché sui seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerenti con gli obiettivi di CFO, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo.

CFO ha proceduto ad un'analisi delle disposizioni recate dalle Disposizioni e a una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità ivi richiamato.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa di CFO – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali questa risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito, CFO adotta un modello di business che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione dell'appartenenza alla quarta macro-categoria SREP, costituendo, quindi, ai fini delle Disposizioni, “intermediario minore” che, come tale, può avvalersi della deroga prevista rispetto a determinati specifici contenuti dispositivi, CFO ha ritenuto di non applicare le Disposizioni per quanto attiene i seguenti paragrafi:

- **5.2.3**, attinente il riconoscimento di una quota sostanziale di retribuzione variabile in azioni o strumenti innovativi e non innovativi di capitale;
- **5.2.4**, inerente il differimento di una quota sostanziale della retribuzione variabile nel tempo, e, conseguentemente;
- **5.2.5** inerente i meccanismi di correzione che operano durante il periodo di differimento;
- **5.3, secondo periodo**, attinente il trattenimento per 5 anni e l'assoggettamento a meccanismi di rettifica ex post dei benefici pensionistici discrezionali.

CFO ha inoltre stabilito di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione attribuendo, nelle more della sottoposizione della relativa decisione all'Assemblea e per quanto non già in atto, le relative funzioni al medesimo organo amministrativo.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

Ruolo degli organi

L'Assemblea, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, e nel rispetto delle presenti Politiche:

- stabilisce annualmente ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 20 dello Statuto, la componente fissa della remunerazione degli Amministratori non esecutivi e di quelli investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti, l'Amministratore delegato e Amministratori con speciali deleghe, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte;
- stabilisce annualmente se concedere, e in quali termini, anche una componente di remunerazione variabile agli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti, l'Amministratore delegato e Amministratori con speciali deleghe, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte;
- stabilisce la remunerazione dei Sindaci effettivi e del Presidente del Collegio dei Sindaci, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte;
- approva le politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione;
- se previsto dallo Statuto, fissa un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1;
- stabilisce i criteri per la pattuizione di compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro qualora previsti dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto delle presenti Politiche:

- definisce il sistema di remunerazione e incentivazione nell'ambito della predisposizione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e ai dirigenti, e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, nel rispetto della normativa vigente e del contratto di lavoro applicabile;
- per il personale dipendente "più rilevante":
 - o provvede all'attuazione e all'amministrazione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione ivi inclusa l'individuazione dei destinatari, la determinazione di eventuali obiettivi individuali, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione delle Politiche;
 - o individua, su proposta delle funzioni aziendali interessate, il piano dei compensi di incentivazione;
 - o stabilisce il compenso da assegnare a ciascun destinatario del piano di compensi di incentivazione nel rispetto di criteri correlati alla carica ricoperta da ciascun destinatario, la responsabilità e le competenze professionali e al valore strategico del singolo destinatario e della sua capacità di incidere nella creazione di valore per CFO;
 - o cura la gestione delle modifiche/integrazioni al piano dei compensi di incentivazione che ritiene utili
 - o o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità dello stesso e sempre che tali modifiche non pregiudichino i diritti nel frattempo attribuiti ai destinatari del piano.
- in seguito all'attuazione delle Politiche adottate:
 - o è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della
 - o componente incentivante al personale "più rilevante" di CFO;
 - o verifica la coerenza delle Politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dall'Assemblea
 - o rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo di CFO;
 - o valuta ed approva le eventuali proposte di modifica delle Politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte da sottoporre al vaglio dell'Assemblea;
 - o approva l'informativa in termini di dati aggregati per l'Assemblea relativa all'attuazione delle
 - o Politiche di remunerazione ed incentivazione.

Il Direttore Generale:

- stabilisce, nell'ambito delle politiche di remunerazione, le retribuzioni fisse da corrispondere al personale dipendente "più rilevante" appartenente alle categorie dei quadri, impiegati e operai tenuto conto delle previsioni del contratto di lavoro applicabile;
- cura la definizione e attuazione del processo di auto-valutazione del personale "più rilevante";

individua e propone i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri indicati dalle best practice e dalle disposizioni di vigilanza (dove applicabili) e tenendo in considerazione le posizioni assunte ed i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;

- verifica lo stato di applicazione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione;
- propone modifiche delle Politiche di remunerazione ed incentivazione a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove politiche.
- stabilisce le retribuzioni da corrispondere al personale non individuato come "più rilevante" tenuto conto delle previsioni del contratto di lavoro applicabile.

L'aderenza delle Politiche di remunerazione ed incentivazione ai valori fondanti di CFO trova ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle **funzioni di controllo** previste dalle norme alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle Politiche di remunerazione ed incentivazione.

In particolare, l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate deve essere soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo previste dalle norme, ciascuna per quanto di rispettiva competenza, e almeno:

- il Controllo di conformità, deve effettuare un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che il sistema premiante aziendale sia tempestivamente e pienamente adeguato alle disposizioni di riferimento, al codice etico e agli standard di condotta applicabili, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali;
- la Gestione del rischio partecipa al processo delle politiche di remunerazione a supporto della valutazione di coerenza con gli obiettivi di contenimento del rischio e di lungo periodo di CFO nonché con i criteri di preservazione dei profili di patrimonializzazione e il rispetto dei vincoli di liquidità. Fornisce inoltre il proprio contributo utile al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti da CFO secondo le metodologie in uso da CFO;
- la Revisione interna deve verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea;
- l'Organismo di vigilanza esercita le proprie verifiche per quanto di sua competenza.

Le funzioni di controllo devono riferire sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività di controllo delle funzioni tiene conto dei compiti di verifica citati.

Identificazione e remunerazione del “personale più rilevante”

In applicazione del paragrafo 3.2 delle Disposizioni, CFO ha condotto un’autovalutazione finalizzata ad identificare la “categoria del personale più rilevante”, sulla cui base ha individuato i seguenti soggetti:

1) Amministratori

Gli Amministratori:

- sono destinatari di una remunerazione fissa annuale deliberata annualmente dall’Assemblea sia per gli Amministratori non esecutivi che per quelli investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti, l’Amministratore delegato e Amministratori con speciali deleghe;
- non sono destinatari di alcun gettone di presenza;
- sono destinatari di eventuali benefit, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare l’amministratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere, ad esempio:
 - l’uso di un’automobile, concessa a taluni Amministratori, i quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali di CFO;
 - l’uso di un telefono cellulare, concesso a taluni Amministratori, i quali, per la tipologia di mansioni ricoperte, necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali di CFO;
 - polizze assicurative (vita, infortuni ed altro) per tutti o alcuni Amministratori.

In merito alla remunerazione variabile, è concessa facoltà all’Assemblea di riconoscere agli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti, l’Amministratore delegato e agli Amministratori con speciali deleghe una gratificazione correlata a risultati aziendali o individuali in conformità a quanto definito ed illustrato nel presente documento. Tale remunerazione variabile può assumere la forma di partecipazione agli utili sociali.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24 e dal Provvedimento di Banca d’Italia del 13 marzo 2012, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell’ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

2) Sindaci

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall’Assemblea;
- non sono destinatari di alcun gettone di presenza o componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24 e dal Provvedimento di Banca d’Italia del 13 marzo 2012, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell’ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

3) Direttore Generale

Il trattamento economico riconosciuto è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la sua nomina e la determinazione delle sue attribuzioni. Tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell’impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del contratto di lavoro applicabile.

In particolare, il trattamento economico applicato al Direttore Generale si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all’anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dal contratto di lavoro applicabile;
- altre voci costanti nel tempo, previste dal contratto di lavoro applicabile ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere

particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;

- eventuali benefit, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere, ad esempio:
 - l'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali di CFO;
 - l'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte, necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali di CFO;
 - polizze assicurative (vita, infortuni ed altro).

Il contratto di lavoro applicabile, inoltre, può disporre in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare possono essere stipulate polizze rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia e polizze infortuni cumulative (rischio professionale ed extra-professionale).

È concessa facoltà al Consiglio di amministrazione di riconoscere al Direttore Generale una gratificazione di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali, in conformità a quanto definito ed illustrato nel presente documento.

Infine, al Direttore Generale compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal contratto di lavoro applicabile.

Non sono previsti incentivi all'assunzione né altre forme di remunerazione variabile garantita

CFO, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una prudente calibrazione della retribuzione del Direttore Generale al fine di non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

4) Dirigenti e Responsabili dei servizi di investimento, dei servizi di equity capital market e dei servizi accessori definiti dal TUF

I quadri rientrano nel novero del personale "più rilevante" laddove ricoprono l'incarico di Responsabile di uno o più servizi d'investimento autorizzati dalla Consob, di Responsabile dei servizi di equity capital market e dei servizi accessori definiti dal TUF.

Le retribuzioni corrisposte al personale di CFO appartenente alle categorie dei dirigenti e quadri sono determinate sulla base delle previsioni del contratto di lavoro applicabile. In particolare, il trattamento economico applicato ai dirigenti e ai quadri "più rilevanti" si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dal contratto di lavoro applicabile;
- altre voci costanti nel tempo previste dal contratto di lavoro applicabile ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- eventuali benefit, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere, ad esempio:
 - l'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali di CFO;
 - l'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali di CFO.
 - buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal contratto di lavoro applicabile e norme vigenti;

Il contratto di lavoro applicabile, inoltre, può disporre in favore dei dirigenti e dei quadri sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare possono essere stipulate polizze rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia e polizze infortuni cumulative (rischio professionale ed extra-professionale).

È concessa facoltà al Consiglio di amministrazione di riconoscere ai quadri una gratificazione di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali in conformità a quanto definito ed illustrato nel presente documento.

Non sono previsti incentivi all'assunzione.

Infine, ai quadri compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal contratto di lavoro applicabile.

CFO, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una corretta calibrazione della retribuzione dei dirigenti e dei quadri, al fine di non limitare la loro capacità di mantenere (o raggiungere) un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

5) *Private bankers e consulenti finanziari*

Le retribuzioni corrisposte ai private bankers e consulenti finanziari di CFO sono determinate, a seconda dei casi, sulla base delle previsioni del contratto di lavoro applicabile o di contratti non di lavoro dipendente. In particolare, il trattamento economico applicato è composto da una componente fissa (eventualmente definita in relazione alla qualità del portafoglio apportato ovvero in relazione ai ricavi prodotti) a cui il Consiglio di Amministrazione può associare una componente variabile correlata a risultati individuali in conformità a quanto definito ed illustrato nel presente documento.

Possono essere previsti eventuali benefit, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere, ad esempio:

- l'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali di CFO;
- l'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali di CFO.
- buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal contratto di lavoro applicabile e norme vigenti;

Il contratto di lavoro applicabile, inoltre, può disporre in favore dei dipendenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare viene stipulata una polizza rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia.

Il sistema di incentivi adottato da CFO per i private bankers e consulenti finanziari è definito ed illustrato nel presente documento.

Non sono previsti incentivi all'assunzione e anticipazioni di provvigioni ai consulenti finanziari.

Infine, ai dipendenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal contratto di lavoro applicabile.

CFO, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una corretta calibrazione della retribuzione dei private bankers e consulenti finanziari, al fine di non limitare la loro capacità di mantenere (o raggiungere) un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

6) *Responsabili delle funzioni di controllo interno*

Funzioni di controllo sono:

- Controllo di conformità;
- Antiriciclaggio;
- Organismo di vigilanza 231;
- Revisione interna;
- Gestione del rischio.

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'eventuale inquadramento contrattuale qualora fossero dipendenti di CFO, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto. CFO non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale e, anche qualora la funzione fosse esternalizzata, la loro retribuzione è fissa ed invariabile.

Non è prevista alcuna remunerazione specifica per i referenti interni delle funzioni esternalizzate.

7) Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Con riferimento ai lavoratori a progetto e ai professionisti, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni nel luogo di esecuzione del rapporto.

Restano comunque esclusi meccanismi di incentivazione rivolti ai predetti collaboratori e professionisti, la cui retribuzione è fissa ed invariabile.

Struttura dei sistemi di incentivazione

Il sistema di remunerazione e incentivazione di CFO prevede che il rapporto tra la componente fissa e la componente variabile sia opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato, così come previsto dalle disposizioni in materia. La parte fissa deve essere sufficientemente elevata in modo da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche di azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non supera il 100% (rapporto di 1:1).

Criteri di determinazione della componente di incentivazione per gli Amministratori

Per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti non sono previste incentivazioni variabili.

L'eventuale concessione di incentivi variabili agli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti, l'Amministratore delegato e Amministratori con speciali deleghe è deliberata dall'Assemblea, correlando la remunerazione all'impegno, alle responsabilità assunte ed alle performance aziendali, nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed è allineata agli obiettivi ed alle strategie di CFO.

L'Assemblea, per misurare la performance, potrà adottare indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- redditività;
- rapporto rischio/rendimento;
- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- obiettivi qualitativi.

È definita l'entità massima dell'incentivo variabile, comprensivo degli eventuali benefit:

- globalmente, per l'intero Consiglio di amministrazione, non può superare il 20% dell'Utile Ante Imposte di CFO;
- l'Assemblea può destinare ad ogni singolo Amministratore beneficiario di incentivazione una remunerazione variabile che non sia maggiore rispetto alla componente fissa attribuitagli. La componente fissa da prendere in considerazione è quella riconosciuta in relazione a tutti i ruoli ricoperti in CFO dall'Amministratore.

Indicatori

La componente variabile deve essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tener conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato.

Quali indicatori di performance, viene stabilito il Risultato Ordinario ante Imposte¹ (ROAI) di fine esercizio approvato dall'Assemblea. Qualora gli obiettivi di ROAI positivo siano raggiunti in misura del 75% del budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea può deliberare la distribuzione di una componente variabile.

Qualora il ROAI o la Posizione Finanziaria Netta² siano negativi, l'Assemblea non è autorizzata a deliberare la distribuzione di alcuna componente variabile.

Al fine di garantire la solidità patrimoniale di CFO, il Consiglio di Amministrazione è autorizzato a procedere alla distribuzione della componente variabile approvata dall'Assemblea purché i Fondi Propri di CFO rimangano costantemente superiori al 125% del requisito minimo prudenziale dopo la distribuzione del variabile.

In particolare gli indicatori di allineamento al rischio assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al sistema premiante sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti. In particolare, l'accesso all'incentivazione si può attivare solo in assenza di reclami da parte dei clienti che abbiano impatto significativamente pregiudizievole per CFO e l'assenza di sanzioni da parte delle autorità di vigilanza di particolare entità.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle disposizioni di vigilanza, garantiscono la simmetria dell'incentivazione con i risultati attesi e la maturazione della stessa solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate performance rischio-rendimento.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente fino ad azzerarsi l'incentivazione in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

Criteri di determinazione della componente di incentivazione per il restante personale "più rilevante"

Per i Sindaci, i Responsabili delle funzioni di controllo e le collaborazioni ed incarichi professionali non

¹ Si tratta del risultato al netto dei costi e ricavi non ricorrenti ed ovviamente della componente variabile del Costo del Personale. La funzione Contabilità predispose annualmente un prospetto di riconciliazione per il calcolo di tale indicatore e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

² Quale definizione di PFN deve intendersi che le attività liquide (cassa e attività correnti) superano il debito finanziario.

sono previste incentivazioni variabili.

La concessione di incentivi variabili al Direttore Generale, ai private bankers, ai consulenti finanziari, ai dirigenti ed ai quadri che ricoprono l'incarico di Responsabile di uno o più servizi di Investimento o Servizi accessori definiti dal TUF è deliberata dal Consiglio di Amministrazione coerentemente alla presente politica sulla base di accordi formalizzati e correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte e nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed in linea con gli obiettivi e le strategie di CFO.

Il Consiglio di Amministrazione, per misurare la performance, potrà adottare indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- redditività;
- rapporto rischio/rendimento;
- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- obiettivi qualitativi.

I sistemi di incentivazione del personale e in particolare delle reti, interne ed esterne, non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.

Indicatori

La componente variabile deve essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tener conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato.

In particolare gli indicatori di allineamento al rischio assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al sistema premiante sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti. In particolare, l'accesso all'incentivazione si può attivare solo in assenza di reclami da parte dei clienti che abbiano impatto significativamente pregiudizievole per CFO.

Per quanto riguarda gli indicatori per la misurazione delle performance valgono i medesimi criteri stabiliti per gli Amministratori e descritti al paragrafo precedente.

Qualora il ROAI, come sopra definito, o la Posizione Finanziaria Netta³ siano negativi, il Consiglio di Amministrazione non è autorizzato a deliberare la distribuzione di nessuna componente variabile.

Qualora l'entità della componente variabile quantificata nell'esercizio di riferimento sia superiore al ROAI, il Consiglio di Amministrazione può deliberare la distribuzione di componenti variabili solo fino a concorrenza del ROAI stesso purché le previsioni di budget permangano positive anche l'esercizio successivo.

Al fine di garantire la solidità patrimoniale di CFO, il Consiglio di Amministrazione è autorizzato a procedere alla distribuzione della componente variabile approvata dall'Assemblea purché i Fondi Propri di CFO rimangano costantemente superiori al 125% del requisito minimo prudenziale dopo la distribuzione del variabile.

³ Quale definizione di PFN deve intendersi che le attività liquide (cassa e attività correnti) superano il debito finanziario.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle disposizioni di vigilanza, garantiscono la simmetria dell'incentivazione con i risultati attesi e la maturazione della stessa solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate performance rischio-rendimento.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente fino ad azzerarsi l'incentivazione in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

Modalità di pagamento – Differimento

Il rispetto dei principi in termini di differimento di cui alla Circolare 285 della Banca d'Italia, Sezione III, par. 2.1, punto 4, comporta che le SIM di minori dimensioni o complessità operativa – seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli ivi indicati – differiscano parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo.

In questi casi, rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual.

L'erogazione della componente variabile avviene secondo le seguenti regole:

- per importi fino al 75% della RAL annuale o del compenso provvigionale contrattuale, in unica soluzione successivamente alla delibera di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea.
- per la restante parte, trascorsi 12 mesi dall'erogazione della prima tranche.

Tali regole si applicano solo nel caso di componenti variabili maggiori della soglia di 35.000 Euro (Soglia di Rilevanza), in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento ivi inclusi i periodi di retention, sarebbero assai poco significative sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive. Pertanto qualora la componente variabile sia inferiore o uguale alla suddetta soglia di rilevanza, la stessa viene liquidata cash.

Tale modalità di erogazione deve essere comunque sempre compatibile con le esigenze di equilibrio finanziario di CFO. L'Amministratore Delegato ha facoltà di differire ulteriormente l'erogazione del variabile in funzione della sostenibilità economico finanziaria adeguando di conseguenza le modalità di pagamento.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'erogazione di acconti della componente variabile tra il periodo di accrual e prima dell'approvazione del bilancio in una percentuale non superiore al 30% della componente variabile non soggetta a differimento sulla base di una stima dei risultati economico patrimoniali dell'esercizio di riferimento nel rispetto degli indicatori di performance.

Cessazione del rapporto

Amministratori

Il sistema di remunerazione prevede altresì che nel caso di cessazione dalla carica di Amministratore, l'Assemblea possa riconoscere una gratificazione. L'importo erogato a fronte di questa fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore alle ultime due annualità di retribuzione fissa dell'Amministratore stesso e rispettare i vincoli sui Fondi propri precedentemente descritti.

Personale “più rilevante”

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione della carica (cd. Golden parachute), se previsti dallo Statuto, sono determinati nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea e sono collegati agli indicatori di performance di cui al paragrafo precedente.

Nel caso di dipendenti “più rilevanti” distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro anche per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, il Direttore Generale può corrispondere un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso sulla base dei criteri fissati dall'Assemblea dei Soci. L'importo erogato a fronte

di questa fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Personale non “più rilevante”

Nel caso di cessazione dal servizio del personale per iniziativa dell’azienda attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a eventuali vertenze, il Direttore Generale può riconoscere un’incentivazione all’esodo con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare...). L’importo erogato a fronte di questa fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Criteria di determinazione della componente di incentivazione per il personale non qualificato come “più rilevante”

L’eventuale concessione di incentivi variabili di entità non significativa al personale non qualificato come “più rilevante” sarà eventualmente stabilita dall’Direttore Generale, correlando la remunerazione all’impegno e alle responsabilità assunte e nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed in linea con gli obiettivi e le strategie di CFO.

Per quanto riguarda gli indicatori, per la misurazione delle performance valgono i medesimi criteri stabiliti per i soggetti più rilevanti.

In caso di RAL fissa annuale (compenso provvigionale dei consulenti finanziari) pari o superiori a 100 mila euro, si applicano le modalità di pagamento previste per i soggetti più rilevanti.

Il sistema di remunerazione prevede altresì che:

- nel caso di cessazione dal servizio del personale per iniziativa dell’azienda attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a eventuali vertenze, il Direttore Generale possa riconoscere una incentivazione all’esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare...). L’importo erogato a fronte di questa fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso;
- nel caso di dipendenti non “più rilevanti” distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all’azienda, a conclusione del rapporto di lavoro anche per raggiungimento dell’età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, il Direttore Generale possa corrispondere un riconoscimento economico per l’impegno lavorativo profuso. L’importo erogato a fronte di questa fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Regole di recupero per tutto il personale

Successivamente all’erogazione di ciascuna componente di incentivazione maturata, è previsto un periodo di due anni (c.d. retention), durante i quali è possibile per CFO rientrare in possesso della componente di incentivazione già erogata e annullare la componente eventualmente ancora da erogare. Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:

- Comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per CFO;
- Comportamenti fraudolenti dell’amministratore/dipendente/collaboratore;
- Grave colpa nello svolgimento del proprio ruolo all’interno di CFO;
- Compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni della Banca d’Italia, delle regole di
- comportamento fissate dalla Consob nei confronti degli investitori e del presente Regolamento.

Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati

CFO pubblica sul primo sito web le informazioni previste dell’art. 450 del Regolamento UE 575/2013, le

informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale ed infine le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione.

CFO fornisce almeno annualmente all'Assemblea le stesse informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento UE/575/2013.