

# **Politiche di remunerazione ed incentivazione di gruppo**

## **Corporate Family Office SIM S.p.A.**

**Assemblea dell'8 maggio 2024**

Con la pubblicazione del Provvedimento Banca d'Italia del 23 dicembre 2022 (“Atto di modifica del regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF”), sono state recepite le novità introdotte dalla Direttiva (UE) 2019/2034 sulla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento (Investment Firms Directive, IFD) e dal Regolamento (UE) 2019/2033 sui requisiti prudenziali delle imprese di investimento (Investment Firms Regulation, IFR).

In particolare, la Direttiva IFD e il Regolamento IFR introducono per le SIM un regime di vigilanza prudenziale differente rispetto a quello degli enti creditizi, che prende in considerazione le dimensioni, il modello di business e i rischi specifici legati alle loro attività. La nuova regolamentazione introduce un regime semplificato di supervisione e rafforza il principio di proporzionalità per le SIM. Le nuove disposizioni di vigilanza si applicano alle SIM di classe 2 e di classe 3 e si estendono, per quanto compatibili, alle succursali in Italia di imprese di paesi terzi diverse dalle banche.

Da ultima, il 3 aprile 2023 ESMA ha pubblicato gli “Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II” a cui Corporate Family Office SIM (di seguito, “CFO”) ha fatto riferimento nell’aggiornamento delle presenti politiche.

CFO, in qualità di SIM di classe 2<sup>1</sup> non significativa, come definito dalla predetta normativa, è tenuta a rispettare tutte le disposizioni in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF (di seguito anche il Regolamento), come modificato, ed in particolare dell’Allegato 5, salvo ad eccezione delle regole contenute nei paragrafi 8.2, punti 3 e 4, e 9.1<sup>2</sup>.

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.

La capogruppo CFO assicura che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi al presente documento, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell’art. 12 del Regolamento (UE) 2019/2033.

<sup>2</sup> La SIM non è inclusa nella classificazione di “SIM significativa” in quanto la media delle attività in bilancio e fuori bilancio, calcolata su un periodo di quattro anni, non è superiore a 100 milioni di euro.

## Sommario

Principi generali.....	3
Sostenibilità.....	4
Neutralità rispetto al genere.....	4
Ruolo degli organi.....	4
Previsioni per tutto il personale.....	7
Struttura dei sistemi di incentivazione.....	7
Regole di recupero.....	7
Golden parachute.....	7
Cessazione del rapporto.....	7
Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.....	8
Identificazione e remunerazione del “personale più rilevante”.....	8
Criteri di determinazione della componente di incentivazione per gli Amministratori.....	12
Criteri di determinazione della componente di incentivazione per il restante personale “più rilevante”.....	14
Modalità di pagamento per tutto il personale più rilevante – Differimento.....	15
Criteri di determinazione della componente di incentivazione per il personale non qualificato come “più rilevante”.....	15

---

## Principi generali

Le Politiche di remunerazione ed incentivazione di CFO si fondano sul rispetto della vigente normativa, ivi compreso il regolamento in materia di organizzazione e governo societario, emanato dalla Banca d'Italia, nonché sui seguenti principi fissati dalla Direttiva UE 2019/2034:

- a) la politica di remunerazione è chiaramente documentata e proporzionata alle dimensioni, all'organizzazione interna, nonché alla natura, alla portata e alla complessità delle attività dell'impresa di investimento;
- b) la politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere;
- c) la politica di remunerazione riflette e promuove una gestione del rischio sana ed efficace;
- d) in linea con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca;
- e) la politica di remunerazione prevede misure intese a evitare i conflitti di interessi, incoraggia una condotta responsabile delle imprese e promuove la consapevolezza dei rischi e un'assunzione prudente di rischio;
- f) l'organo di gestione dell'impresa di investimento, nella sua funzione di supervisione, adotta e riesamina periodicamente la politica di remunerazione e ha la responsabilità generale della sorveglianza della sua attuazione;
- g) l'attuazione della politica di remunerazione è soggetta almeno annualmente a una revisione interna, centrale e indipendente, da parte delle funzioni di controllo;
- h) i membri del personale impegnati in funzioni di controllo sono indipendenti dalle unità operative soggette al loro controllo, dispongono della necessaria autorità e sono retribuiti conformemente al conseguimento degli obiettivi legati alle loro funzioni, indipendentemente dai risultati conseguiti dagli ambiti dell'impresa soggetti al loro controllo;
- i) la remunerazione dei responsabili di alto livello delle funzioni di gestione del rischio e di conformità è direttamente controllata dall'organo di supervisione strategica;
- j) la politica di remunerazione stabilisce, tenendo conto delle norme nazionali in materia di determinazione dei salari, una chiara distinzione tra i criteri applicati al fine di determinare:
  - i) la remunerazione fissa di base, che rispecchia innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti quali indicate nella descrizione delle funzioni figurante nelle condizioni di impiego;
  - ii) la remunerazione variabile, che riflette le prestazioni sostenibili e corrette per il rischio del dipendente, nonché le prestazioni che vanno oltre quanto richiesto nella descrizione delle funzioni;
- k) la componente fissa rappresenta una parte della remunerazione complessiva sufficientemente alta da consentire l'attuazione di una politica pienamente flessibile in materia di componenti variabili, tra cui la possibilità di non pagare la componente variabile della remunerazione.

Per quanto riguarda la lettera i) occorre precisare che CFO non è soggetta all'obbligo di istituire il Comitato Remunerazioni.

CFO, in applicazione del principio di proporzionalità in vigore, tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa di CFO e del suo gruppo – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali questa risulta o può risultare esposto. A tale ultimo proposito, CFO e il suo gruppo adottano 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, ai sensi dell'art. 4 all. 5 del Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 che, come tale, può avvalersi della deroga prevista rispetto a determinati specifici contenuti dispositivi, CFO ha ritenuto di non applicare il Regolamento per quanto attiene i seguenti paragrafi:

- **8.2.3**, attinente il riconoscimento di una quota sostanziale di retribuzione variabile in azioni o strumenti innovativi e non innovativi di capitale;
- **8.2.4**, inerente il differimento di una quota sostanziale della retribuzione variabile nel tempo, e, conseguentemente;
- **8.2.5** inerente i meccanismi di correzione che operano durante il periodo di differimento;

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.

La Società è tenuta a identificare annualmente i soggetti più rilevanti, vale a dire le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società, applicando i criteri qualitativi e quantitativi definiti dal Regolamento delegato (UE) 2154/2021. La Società assicura che il proprio personale non è remunerato, non riceve pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità elusive delle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui al Regolamento.

### **Sostenibilità**

A far data dal 10 marzo 2021 è applicabile il Regolamento (UE) 2019/2088 (di seguito, anche SFDR) sull'informativa in materia di sostenibilità nel settore dei servizi finanziari che introduce, in capo alle imprese di investimento, obblighi informativi in materia di sostenibilità a livello di entità e con riferimento ai "prodotti finanziari" definiti dal medesimo SFDR (tra cui le gestioni di portafoglio individuali, gli OICR e gli IBIPS).

Per «rischio di sostenibilità» si intende un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, se si verifica, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento.

Tutti i prodotti della SIM sono gestiti mediante un processo di investimento che integra fattori ambientali, sociali e di governance, ma nessuno di essi promuove le caratteristiche ESG o ha obiettivi di investimento sostenibile specifici. Ciò implica che, sebbene i rischi e i fattori ESG siano oggetto di considerazione questi sono ininfluenti sulla costruzione del portafoglio e di conseguenza nella determinazione delle presenti politiche di remunerazione.

### **Neutralità rispetto al genere**

Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo, identificando il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato.

### **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;
- 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:

- elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- 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;
- annualmente identifica i soggetti più rilevanti, vale a dire le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società, applicando i criteri qualitativi e quantitativi definiti dal Regolamento delegato (UE) 2154/2021; approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante, e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.
- 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 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.
  - o Approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante
- in seguito all'attuazione delle Politiche adottate:
  - o è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante al personale "più rilevante" di CFO;
  - o verifica la coerenza delle Politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dall'Assemblea 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 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.

## Previsioni per tutto il personale

### **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 non può superare il 200% (rapporto di 2:1) in base a quanto previsto dallo Statuto approvato dalla Banca d'Italia. Tale ultima previsione si applica solo per gli Amministratori (attualmente 7) e per i dipendenti dei servizi di investment banking (attualmente 9). L'organo amministrativo è in ogni momento autorizzato a ridurre, fino ad azzerare, tale componente variabile laddove vi potessero essere implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della SIM di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

### **Regole di recupero**

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 della normativa applicabile (ad esempio disposizioni della Banca d'Italia, regole di comportamento della Consob nei confronti degli investitori, regolamenti propri delle sedi di negoziazione, e i l presente Regolamento);

### **Golden parachute**

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. *golden parachute*) sono collegati: i) alla performance, al netto dei rischi e ai comportamenti individuali; ii) alla performance, al netto dei rischi e agli indicatori patrimoniali e di liquidità della SIM come di seguito indicati.

Detti compensi sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati preventivamente dall'assemblea dei soci, tenendo conto, tra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Rientrano tra i *golden parachute* anche i compensi corrisposti in base a un patto di non concorrenza.

In ogni caso il rapporto tra tutte le componenti variabili (compreso il *golden parachute*) e quella fissa della remunerazione individuale non può superare il 200% (rapporto di 2:1) relativamente all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;

ii) nell'ambito di un accordo tra la SIM e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita da determinarsi e da sottoporre ad approvazione da parte dell'Assemblea.

### **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 (cd. *golden parachute*) non potrà in ogni caso essere superiore alle ultime due annualità di retribuzione fissa dell'Amministratore stesso e rispettare i vincoli/indicatori sui Fondi propri di cui infra.

#### ***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 (cd. golden parachute) non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

### ***Personale diverso dal personale "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 (cd. golden parachute) non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

### **Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati**

Il personale ha accesso alle politiche di remunerazione della SIM e ai processi e criteri che verranno impiegati per valutare l'impatto dell'attività professionale sul profilo di rischio della SIM e per determinare la remunerazione variabile. Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il personale interessato.

CFO pubblica sul proprio sito web le informazioni previste dalla Parte 6 del Regolamento (UE) 2019/2033, 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.

### **Identificazione e remunerazione del "personale più rilevante"**

In applicazione del paragrafo 3 dell'Allegato 5 al Regolamento, CFO conduce annualmente un'autovalutazione finalizzata ad identificare la "categoria del personale più rilevante"<sup>3</sup>. Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

Ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Regolamento 2154 la competenza delle remunerazioni variabili coincide con quella economica di bilancio.

Ad esito del processo, CFO 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:

---

<sup>3</sup> In base al Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154



- o 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;
- o 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;
- o 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:
  - o 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;
  - o 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;
  - o 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:
  - o 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;
  - o 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.
  - o 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*

Rientrano tra il personale più rilevante solamente i consulenti finanziari (dipendenti ed altri collaboratori che sono inseriti stabilmente nella organizzazione della SIM, compresi i consulenti abilitati all'offerta fuori sede sulla base di un contratto di agenzia) che ricoprono un ruolo dirigenziale quale quello di supervisione e coordinamento della rete o responsabili di area geografica.

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 (detta ricorrente nel caso di agenti) a cui il Consiglio di Amministrazione può associare una componente variabile o non ricorrente (nel caso di agenti) correlata a risultati individuali in conformità a quanto definito ed illustrato nel presente documento.

Per quanto riguarda gli agenti, rientra nella definizione di remunerazione ricorrente quella relativa ai seguenti compensi:

- a) fissi o provvigionali collegati alla raccolta o masse o connessa ad altri parametri,
- b) per la cessione del portafoglio in corso di rapporto o cessazione,
- c) fissi corrisposti nella fase di avvio del rapporto o in una fase successiva con la finalità di sostegno all'attività (rimborsi spese, ecc)
- d) minimi garantiti con finalità di sostegno ad integrazione delle provvigioni maturate fino ad una soglia predefinita,
- e) fissi periodici per lo svolgimento di incarichi di supervisione,
- f) provvigioni calcolate come quota parte di quelle maturate da altri consulenti finanziari nell'ambito di un incarico di supervisione o coordinamento (cosiddette over)

Rientra nella definizione di remunerazione non ricorrente per gli agenti quella relativa ai seguenti compensi:

- a) i compensi di natura incentivante in realizzazione di un obiettivo commerciale (raggiungimento di soglie di raccolta.... Ecc).

Per quanto riguarda eventuali, compensi iniziali garantiti pagati una tantum al momento dell'avvio del rapporto di agenzia non è soggetto alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e, nei riguardi del personale più rilevante, non concorre al rapporto ricorrente / non ricorrente della remunerazione dell'anno di riferimento. Nel caso in cui tale importo fosse pagato in più tranches nel corso dell'anno, lo stesso concorrerebbe al rapporto ricorrente / non ricorrente. Ove venisse corrisposto anche oltre la prima annualità, esso sarebbe altresì assoggettato, per la parte eccedente, alle norme sulla struttura della remunerazione variabile.

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:

- o 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;
- o 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.
- o 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.

Possono essere previsti incentivi all'assunzione e anticipazioni di provvigioni ai consulenti finanziari purché

sottoposti a meccanismi di malus. Si specifica ulteriormente che, per quanto riguarda, ad esempio, la corresponsione degli incentivi riconosciuti ai consulenti finanziari collegati ad obiettivi di raccolta, questi sono soggetti alle regole di recupero sopra determinate nonché al rispetto degli indicatori come di seguito specificati tra i quali si richiamano, in particolare, quelli di allineamento al rischio (reclami), di performance (ROAI e Posizione Finanziaria Netta) e prudenziali.

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.

### **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 Imposte<sup>4</sup> (ROAI) e la Posizione finanziaria Netta<sup>5</sup> 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, e la PFN sia positiva, l'Assemblea può deliberare la distribuzione di una componente variabile.

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

Inoltre, 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

---

<sup>4</sup> Si tratta del risultato al netto dei costi e ricavi non ricorrenti ed ovviamente della componente variabile del Costo del Personale. La funzione Contabilità predispone annualmente un prospetto di riconciliazione per il calcolo di tale indicatore e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

<sup>5</sup> Quale definizione di PFN deve intendersi che le attività liquide (cassa e attività correnti) superano il debito finanziario, ovvero la somma algebrica delle voci di bilancio dell'attivo: 10 (Cassa e disponibilità liquide), 20 (Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico), 30 (Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva), 40 (Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato LIMITATAMENTE a banche e società finanziarie); meno quelle del passivo: 10 (Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato LIMITATAMENTE a debiti verso banche e società finanziarie e titoli in circolazione), 20 (Passività finanziarie di negoziazione), 30 (Passività finanziarie designate al fair value).

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 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. Independentemente 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 Netta<sup>6</sup> 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.

---

<sup>6</sup> Quale definizione di PFN, cfr. nota precedente.

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.

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 per tutto il personale più rilevante – Differimento**

Nel rispetto dei principi fissati dal Regolamento, CFO differisce 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.

Per tutto il personale più rilevante per il quale è previsto una componente di incentivazione variabile, questa è soggetta per una quota pari al 20%, a un periodo di differimento del relativo pagamento di un anno.

Tale modalità di erogazione (differimento) deve essere comunque sempre compatibile con gli indicatori specificati al paragrafo precedente (ROAI, Posizione Finanziaria Netta, Fondi Propri, ecc.). In particolare, gli indicatori economico finanziari e prudenziali (ROAI, Posizione Finanziaria Netta e Fondi Propri) devono essere approvati dall'Assemblea nell'esercizio di accrual successivo a quello di determinazione della componente di incentivazione. 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.

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.

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.

### **Criteri 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 dal 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 (cd. golden parachute) 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 (cd. golden parachute) non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.