

Allegato 2. Policy remunerazione SCF

Di seguito si illustra la politica di remunerazione della società di consulenza finanziaria.

Premessa ed inquadramento normativo

L'articolo 176 co. 4,5,6,7 del Regolamento Intermediari disciplina i criteri relativi alle procedure interne e alle pratiche retributive applicate dalle SCF.

Le SCF sono tenute, infatti, a definire ed attuare politiche e prassi retributive regolate da adeguate procedure interne idonee a garantire una gestione sana e con l'intento di assicurare che i clienti siano trattati in modo equo e che i loro interessi non siano danneggiati dalle pratiche retributive adottate nel breve, medio o lungo periodo.

Tali politiche e prassi retributive sono applicate a tutti i soggetti rilevanti (come sottoindicati) che hanno un ruolo nell'ambito della prestazione del servizio di consulenza nella misura in cui la retribuzione di tali soggetti possa creare un conflitto di interesse a discapito degli interessi di un cliente.

La società ha adottato ed applica la presente procedura al fine di perseguire i seguenti obiettivi generali:

- ✓ promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- ✓ tutelare i diritti dei clienti;
- ✓ non creare situazioni di conflitto di interesse che possano indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi di un consulente o della SCF a potenziale discapito di un cliente;
- ✓ riconoscere il merito di chi, nel rispetto delle regole, dei valori e dei livelli di rischio, produce i risultati attesi, ponendo le basi per la loro sostenibilità nel medio/lungo periodo.

La società tiene altresì conto dei rischi di sostenibilità nel conformarsi ai requisiti organizzativi e pratiche retributive.

Identificazione del “personale più rilevante”

La società ha condotto l'attività di identificazione del “personale più rilevante”, cioè quelle categorie la cui attività professionale può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della stessa.

Di seguito, si riportano i soggetti che sono stati ricompresi in tale categoria:

- i Consiglieri di Amministrazione
- i seguenti Responsabili delle funzioni di controllo:
 - 1) il Responsabile della funzione Compliance
 - 2) il Responsabile Antiriciclaggio
 - 3) il personale dipendente
 - 4) i consulenti e collaboratori.

Definizione delle politiche retributive

Il Consiglio di Amministrazione della SCF approva la politica retributiva.

Il Consiglio di Amministrazione della società è responsabile dell'attuazione nella prassi quotidiana della politica retributiva e del monitoraggio dei rischi in conformità a tale politica.

Ai sensi dell'art. 176, comma 7, del Regolamento Intermediari, il l'organo di Amministrazione non determina la retribuzione esclusivamente o prevalentemente sulla base di criteri commerciali quantitativi e tiene pienamente conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità della regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti. L'equilibrio tra componenti fisse e variabili della retribuzione è mantenuto in qualsiasi circostanza di modo che la struttura retributiva non favorisca gli interessi della società o dei rispettivi soggetti rilevanti a discapito degli interessi di un cliente.

Componenti della remunerazione del consiglio di amministrazione

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito dall'Assemblea, nonché il rimborso delle spese ragionevolmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche si applica l'articolo 2389, comma 3, c.c.

Tutti i membri del consiglio di amministrazione sono anche soci della società e dunque la componente variabile della loro retribuzione è rappresentata dagli utili prodotti dalla stessa.

Tali utili dipendono da una sana e razionale gestione dei costi rispetto al fatturato realizzato, del quale circa il 45% deriva dalle parcelle di consulenza in materia di investimento in strumenti finanziari.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione può essere previsto un piano Welfare ai sensi della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016) nonché dalla Legge n.232 del 11.12.2016 (Legge di Stabilità 2017).

Componenti della remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo

La SCF ha assegnato in *outsourcing* i compiti e le responsabilità delle funzioni di Antiriciclaggio.

Pertanto la retribuzione di tale soggetto è fissa e determinata contrattualmente senza alcuna previsione di componenti variabili.

Componenti della remunerazione del personale dipendente

La Politica Remunerativa del personale dipendente, incluso quello che svolge per conto della società attività di consulenza finanziaria, si articola sulla base della retribuzione fissa, la determinazione del cui ammontare deriva dalle tabelle retributive fissate dalla previsione contrattuale nazionale attualmente in vigore ed eventuali accordi di secondo livello applicati all'unità operativa.

La retribuzione fissa è costituita dalla voce Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.), di cui fanno parte anche le somme corrisposte in modo continuativo *ad personam* sotto forma di elementi assorbibili o non assorbibili, inizialmente definita all'atto dell'assunzione in relazione all'inquadramento contrattuale.

Pertanto, la retribuzione di tali soggetti è fissa e determinata contrattualmente.

La componente variabile è prevista solo attraverso il Welfare ai sensi della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016) nonché dalla Legge n.232 del 11.12.2016 (Legge di Stabilità 2017). Esso prevede la possibilità stabilito con un piano annuale, e con accordo firmato da sindacati, di mettere a disposizione del lavoratore, in aggiunta al RAL, una somma di denaro spendibile esclusivamente in beni e servizi (asilo, spese scolastiche, spese sanitarie, svago e benessere, buoni carburante).

Le somme vengono messe a disposizione alla generalità dei dipendenti ed a prescindere dalle mansioni o attività svolte. Il "quantum" è determinato invece dal Consiglio di Amministrazione di anno in anno in funzione di un unico obiettivo definito ossia l'andamento complessivo del fatturato aziendale.

Componenti della remunerazione di collaboratori ed 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 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.

In particolare, con riferimento a professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la società tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato. La retribuzione è fissa e determinata contrattualmente senza alcuna previsione di componenti variabili.

Mentre la retribuzione di quelli che svolgono per conto della società attività di consulenza finanziaria, è in parte fissa ed in parte determinata da una componente variabile che dipende dall'ampliamento del volume d'affari in termini di parcelle e dalla soddisfazione dei clienti misurata attraverso il tasso di "recesso dal contratto di consulenza". Si stabilisce un premio di produttività pari a 3% del RAL se la crescita del fatturato dell'anno è superiore al 20% rispetto all'anno precedente al netto della riduzione del fatturato per effetto dei recessi.