

COPERNICO SIM S.p.A.

Policy in materia di Remunerazione e Incentivazione

Adottata ai sensi della Direttiva Europea 2013/36/UE - CRDIV
e della Circolare Banca d'Italia n° 285 del 17 dicembre 2013
“Disposizioni di vigilanza per le banche”

INDICE

. – PREMESSA	pag. 2
1. – INTRODUZIONE	pag. 3
2. – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	pag. 3
2.1 – Nozione di remunerazione	pag. 4
3. – GOVERNANCE	pag. 5
4. – SISTEMA di REMUNERAZIONE (PROCESSO)	pag. 6
4.1.- Individuazione del personale rilevante	pag. 6
4.2. - Caratteristiche del piano di remunerazione ed incentivazione	pag. 7
4.3. - Politica di remunerazione degli Organi aziendali e del “personale più rilevante”	pag. 7
4.4. - Politica di remunerazione del personale “non rilevante” e dei collaboratori	pag. 9
4.5. - Politica di remunerazione dei Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede	pag. 9
4.6 – Piani di Stock Options	pag. 10
5. – ORGANI SOCIALI E FUNZIONI AZIENDALI	pag. 10
- ALLEGATI	
6. SEZIONE II – Recepimento Linee guida Documento ESMA 11 giugno 2013	pag. 14

PREMESSA

La “*Policy in materia di remunerazione e incentivazione*” (d’ora in avanti, anche la “politica di remunerazione” o la “*policy*”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Copernico Sim (d’ora innanzi denominata “Copernico” o, più sinteticamente, la “SIM”) con delibera del 24 aprile 2015 integrando le novità in materia introdotte dalla Circolare n. 285 di Banca d’Italia del 17 dicembre 2013 (di seguito “disposizioni di vigilanza”) in adempimento della direttiva europea 2013/36/UE (c.d. CRD IV) approvata il 26 giugno 2013 e recepita nel nostro ordinamento il 31 dicembre 2013.

La Policy è costituita da 2 sezioni.

La sezione I è volta a recepire le “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, introdotte dall’art. 14 *bis* del Regolamento Congiunto di Consob e Banca d’Italia (d’ora innanzi il “Regolamento Congiunto”), che oltre a costituire parte integrante delle regole sull’organizzazione e il governo societario, recano principi e criteri specifici cui le SIM devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità della SIM;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato.

La sezione I del documento illustra i principi guida, l’organizzazione societaria e funzionale, gli obiettivi e gli strumenti che costituiscono le componenti base per la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione all’interno della SIM. Esso è stato concepito e sviluppato al fine di rispettare il quadro normativo vigente, ponendo particolare attenzione alla definizione e ai meccanismi di remunerazione/incentivazione del c.d. “personale più rilevante”, fra cui vengono annoverati i soggetti che svolgono le attività di controllo e sui **Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede** (d’ora innanzi definiti sinteticamente “consulenti finanziari”).

La sezione I della *policy* recepisce le disposizioni di attuazione del TUB in materia di politiche e prassi di remunerazione delle Banche pubblicate nella circolare n° 285 del 17 dicembre 2013 nel Titolo IV, Capitolo 2 e successivi aggiornamenti.

La sezione II della Policy recepisce il Documento emanato dall’ESMA in data 11 giugno 2013 recante “*Guidelines on remuneration policies and practices (MiFID)*” (di seguito anche “Orientamenti” o “Linee guida”) finalizzato a promuovere “una maggiore convergenza nell’interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di retribuzione”.

Tali linee guida forniscono indicazioni e chiarimenti in tema di definizione delle politiche e delle prassi di remunerazione nel contesto delle regole di condotta e degli obblighi in materia di conflitto di interessi previsti dalla MiFID, richiamando, in particolare, l’attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le stesse secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del miglior interesse dei clienti.

SEZIONE I

1. - INTRODUZIONE

All'interno della presente sezione sono individuati principi, finalità, metodologie e strumenti per la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione della SIM e sono esposti ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.

Di seguito sono sinteticamente descritte le principali tematiche trattate e i rispettivi obiettivi, con l'indicazione del capitolo di riferimento della sezione di riferimento, all'interno del "Titolo IV – Governo Societario, controlli interni, gestione dei rischi – Capitolo II – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

Sezione I: Disposizioni di carattere generale

Descrizione del contesto normativo di riferimento in materia di remunerazione e incentivazione.

Sezione II: Ruolo e responsabilità dell'Assemblea e degli Organi Aziendali (Governance)

Rappresentazione dell'insieme di regole e strutture organizzative che presiedono a un corretto ed efficiente sistema di governo societario in materia di remunerazione e incentivazione.

Sezione III: Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione (processo)

Identificazione delle linee generali del sistema di remunerazione e incentivazione, con la descrizione degli obiettivi e degli strumenti previsti per ciascuna fase.

Sezione IV: Politiche di remunerazione per particolari categorie

Descrizione delle caratteristiche della struttura organizzativa a supporto del sistema di remunerazione e incentivazione, con indicazione dettagliata del ruolo degli attori coinvolti nelle attività.

Sezione VI: Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati

Descrizione degli obblighi di informativa.

2. - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Ai sensi dell'art. 14 bis del Regolamento Congiunto le SIM applicano le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate in attuazione del TUB.

Le SIM applicano le suddette disposizioni coerentemente con le loro caratteristiche operative, dimensionali e l'attività svolta, nonché avendo riguardo alla tipologia ed entità dei rischi assunti. In particolare, le SIM osservano le suddette disposizioni secondo quanto stabilito per:

- a) gli intermediari "maggiori", se appartenenti alla prima macro-categoria definita nella Guida per l'attività di vigilanza adottata dalla Banca d'Italia in materia di processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP);
- b) gli intermediari "minori", se appartenenti alla quarta macro-categoria SREP;
- c) gli "altri" intermediari, se appartenenti alla seconda o terza macro-categoria SREP.

La Banca d'Italia ha emanato la Circolare n° 285 del 17 dicembre 2013 "*Disposizioni di vigilanza per le Banche*" e successivi aggiornamenti, che dà attuazione al quadro normativo europeo. In particolare le disposizioni riportate nella Circolare attuano quanto regolamentato dalla direttiva europea n° 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) che reca principi e criteri specifici al fine di garantire: la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

Le disposizioni emanate dalla Banca d'Italia sono adottate sulla base degli artt. 53 e 67 del D. Lgs. 385/1993 (Testo Unico Bancario) e del decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR del 5 agosto 2004, in materia di organizzazione e governo societario.

La direttiva e le disposizioni in materia di remunerazione e incentivazione tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale in risposta alla recente crisi dei mercati finanziari, tra cui quelli del "Financial Stability Board" (FSB) e del "European Banking Authority" (EBA).

Infine, le *best practices* e gli orientamenti espressi in ambito internazionale costituiscono, nel loro insieme, indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle disposizioni da parte degli intermediari nonché per orientare e calibrare l'azione di controllo della Banca d'Italia.

Per quanto sopra, dal punto di vista normativo, i documenti di riferimento sono i seguenti:

- Direttiva europea n° 2013/36 (c.d. CRD IV), in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- il D. lgs. n. 385/1993 (Testo Unico Bancario);
- il D. lgs. n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza)¹;
- il Regolamento congiunto di Banca d'Italia e Consob del 29 ottobre 2007;
- Circolare n° 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 (7° aggiornamento);
- Regolamento (UE) n° 575/2013 (CRR)
- Regolamento delegato (UE) n° 604, adottato il 4 marzo 2014, che integra la direttiva CRD IV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'intermediario;
- Regolamento delegato (UE) n° 527, adottato il 12 marzo 2014, che integra la direttiva CRD IV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamento relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

2.1. DEFINIZIONI

Si considera "**remunerazione**" ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal "personale" alla SIM. Possono non rilevare i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della SIM e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Si considera "**remunerazione variabile**" ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalle performance, comunque misurata (volumi, obiettivi di reddito, ecc.), o da altri parametri, escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in termini di rapporti di lavoro; i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*).

Con riferimento ai Consulenti Finanziari la remunerazione degli stessi è distinta tra:

¹ In particolare si veda quanto all'art. 123-ter.

² A titolo esemplificativo, rilevano quali indici di proporzionalità: la dimensione degli attivi, che rappresenta il punto di partenza della classificazione in tre categorie di Sim; la gestione del risparmio, l'*investment banking*, la negoziazione per conto proprio o in conto terzi, che potrebbero configurare un esempio di attività svolta da cui discende complessità operativa/organizzativa; la struttura proprietaria, che potrebbe, in talune circostanze, configurare condizioni di limitata complessità operativa/organizzativa; la quotazione

- una “**componente ricorrente**” rappresentata dalla parte più stabile e ordinaria della remunerazione, vale a dire dalla retrocessione, secondo le aliquote percentuali previste dal contratto di agenzia, di una quota delle commissioni riconosciute alla SIM in relazione all’attività di collocamento (commissioni di ingresso, di management fee o altre tipologie di commissioni previste dalle convenzioni di collocamento).
- una **componente non ricorrente**” con finalità incentivante, legata ad esempio all’incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, con riferimento sia a singoli consulenti finanziari sia alla rete o parte di essa nel suo complesso. La provvigione non ha di per sé valenza incentivante. Non rientrano in tale componente le remunerazioni che, anche se erogate a tantum, trovano fonte in specifici piani di remunerazione causalmente ricollegati all’apporto iniziale di clientela ovvero al reclutamento di promotori finanziari. La componente non ricorrente non è correlata al raggiungimento di obiettivi di raccolta su specifici prodotti e servizi, che possano indurre il consulente finanziario ad operare in conflitto con gli interessi del cliente.

Nella nozione di “**personale**” rientrano: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della SIM (rientrano tra questi ultimi i consulenti finanziari).

Sono considerate “**personale più rilevante**”, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM.

La SIM è tenuta ad applicare le disposizioni di vigilanza a tutto il personale, ad eccezione delle regole – più stringenti – previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4 (rispetto dei principi ivi previsti), par. 2.2.2, le quali si applicano solo al personale più rilevante, sulla base del criterio di proporzionalità.

In base al suddetto criterio, infatti, le SIM definiscono le proprie politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle disposizioni di vigilanza, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta.²

Per identificare il personale più rilevante, le SIM sono tenute ad adottare un processo di identificazione secondo quanto previsto dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, indipendentemente dal regime applicabile al proprio personale più rilevante ai sensi del citato criterio di proporzionalità. Tale processo, infatti, consente di graduare l’applicazione dell’intera disciplina in funzione dell’effettiva capacità delle singole funzioni aziendali di incidere sul profilo di rischio della SIM. Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante devono essere opportunamente motivati e formalizzati.

3. - GOVERNANCE

La responsabilità in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione. Le strutture organizzative della SIM, ciascuna secondo le rispettive competenze, descritte nel capitolo 5 “Organi Sociali e Funzioni Aziendali”, collaborano alla predisposizione, alla successiva applicazione ed al monitoraggio della presente *policy*.

Copernico, ai fini della presente *policy*, può essere considerata quale “intermediario minore”, in base alla classificazione prevista dalla Guida per l’attività di vigilanza adottata con Circolare della Banca d’Italia del 7 maggio 2008 (macrocategoria n. 4; classe ICAAP n. 3). In quanto tale, in base

² A titolo esemplificativo, rilevano quali indici di proporzionalità: la dimensione degli attivi, che rappresenta il punto di partenza della classificazione in tre categorie di Sim; la gestione del risparmio, l’*investment banking*, la negoziazione per conto proprio o in conto terzi, che potrebbero configurare un esempio di attività svolta da cui discende complessità operativa/organizzativa; la struttura proprietaria, che potrebbe, in talune circostanze, configurare condizioni di limitata complessità operativa/organizzativa; la quotazione sui mercati regolamentati; l’appartenenza a un gruppo bancario; l’appartenenza ad un *network* operativo, che potrebbe consentire una struttura organizzativa più snella e di minori dimensioni/complessità.

al principio di proporzionalità e con riferimento a quanto previsto al capitolo 3 (Principi e criteri generali), paragrafo 3.3 (Criterio di proporzionalità) delle richiamate disposizioni della Banca d'Italia, può non applicare le disposizioni, di cui alla sezione III, paragrafi 2.1, punti 3 e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 e par. 2.2.1. della Circolare n. 285, Titolo VI;

Ai sensi dell'articolo 3 del Regolamento Delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604, la SIM identifica con il termine "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

1. i componenti del consiglio di amministrazione ;
2. i responsabili delle funzioni di controllo interno (*revisione interna, compliance, risk management, antiriciclaggio*);
3. il responsabile della funzione amministrativa;
4. il responsabile dello sviluppo commerciale (consulente finanziario);
5. il responsabile dei prodotti assicurativi e finanziari (consulente finanziario);
6. i consulenti finanziari con incarichi accessori di formazione e sviluppo commerciale.

Per quanto riguarda la remunerazione ed incentivazione dei consulenti finanziari, si rinvia sia al successivo capitolo 4.5, che recepisce le indicazioni introdotte dal documento congiunto di Banca d'Italia e Consob del luglio 2012, che agli allegati n. 1 e n. 2 in Appendice, nei quali sono riportati rispettivamente uno stralcio del mandato di agenzia, relativo alle provvigioni previste per i consulenti finanziari, e un estratto dell'allegato provvigionale sui valori del quale, applicando le percentuali di cui al "profilo provvigionale" (All. 3), si può ottenere la retribuzione lorda riconosciuta al consulente finanziario. In via generale la SIM non riconosce ai propri consulenti finanziari alcuna remunerazione a carattere "non ricorrente" che non sia conseguente all'effettiva percezione di valore, evitando in tal modo di assumere impegni che possano pregiudicare nel medio lungo termine i risultati economici della Società. Nel caso in cui sia riconosciuta una remunerazione a carattere "non ricorrente" questa non supererà in ogni caso il limite del 100% (rapporto 1:1) della remunerazione "ricorrente".

La dimensione dell'organico delle funzioni di controllo interno non prevede attualmente la presenza di personale addetto "di livello elevato", oltre ai responsabili delle funzioni stesse.

Nell'ambito della SIM non operano, né individualmente né collettivamente, ulteriori soggetti che possano, per le mansioni loro affidate ovvero per la retribuzione accordata, assumere o determinare un rischio rilevante per la SIM (cosiddetti *risk takers*), intendendo per tale un rischio che possa comprometterne la solidità patrimoniale.

4. – SISTEMA di REMUNERAZIONE (PROCESSO)

I processi operativi per la gestione degli adempimenti in materia di remunerazione e incentivazione del personale di SIM sono riconducibili alle seguenti principali fasi:

- 4.1 – Individuazione del personale rilevante;
- 4.2 – Caratteristiche del piano di remunerazione e incentivazione;
- 4.3 – Politica di remunerazione degli Organi aziendali e del personale più rilevante;
- 4.4 – Politica di remunerazione del personale dipendente non "rilevante" e dei collaboratori;
- 4.5 – Politica di remunerazione dei Consulenti Finanziari.

4.1 – INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

In ossequio alle disposizioni di Banca d'Italia, al fine di identificare i soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul rischio patrimoniale della SIM, quest'ultima ha effettuato un'accurata valutazione sulla base delle deleghe operative e di responsabilità attribuite alle singole posizioni.

Alla luce di quanto sopra, in linea anche con le indicazioni presenti nelle disposizioni di Banca d'Italia (Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – 7° aggiornamento – paragrafo 6), la SIM considera quale "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

1. i componenti del consiglio di amministrazione;

2. il Responsabile dello sviluppo commerciale (consulente finanziario);
3. il Responsabile della funzione amministrativa;
4. in generale, i consulenti finanziari con incarichi accessori di coordinamento e sviluppo commerciale;
5. il Responsabile dei prodotti assicurativi e finanziari (consulente finanziario);
6. il Responsabile della funzione di Revisione Interna;
7. il Responsabile della funzione di Compliance;
8. il Responsabile della funzione di Gestione dei Rischi e della Funzione Antiriciclaggio.

4.2. – CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Il piano di remunerazione ed incentivazione della SIM è in linea con gli obiettivi e le strategie descritte sinteticamente nel budget annuale, relativo all'anno 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2016.

La SIM rinuncia di norma a qualsiasi sistema di incentivazione del personale, che non sia intimamente connesso al raggiungimento di specifici risultati nonché preventivamente validato dall'Organo amministrativo³. La remunerazione del personale è improntata all'applicazione dei criteri previsti dalla contrattazione collettiva, mentre la remunerazione degli organi sociali in carica è stabilita nell'ambito delle delibere assembleari ed improntata a criteri di contenimento dei costi.

Non è prevista la corresponsione di compensi variabili a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.

Possono essere previsti premi/bonus riconosciuti a consulenti finanziari con incarichi accessori di sviluppo per l'attività di selezione, reclutamento e coordinamento dei consulenti finanziari. Questi compensi rientranti nella definizione di remunerazione "non ricorrente" dovranno sempre rispettare il rapporto 1:1 rispetto alle componenti di remunerazione "ricorrente".

Eventuali remunerazioni variabili dovranno essere sottoposte al Consiglio di Amministrazione della SIM come descritto nel paragrafo successivo nella sezione "*Personale più rilevante*".

Per gli altri soggetti inseriti tra il "personale più rilevante", trattandosi di dipendenti della SIM, la remunerazione variabile prevista è quella specificata nel contratto integrativo del CCNL. Anche in questo caso i limiti indicati in precedenza non sono superati.

In occasione dell'Assemblea, la SIM sottopone all'approvazione dei soci il piano di remunerazione.

4.3 – POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI AZIENDALI E DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

Organi aziendali

-Consiglio di Amministrazione - La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione non prevede nessuna componente variabile né l'attribuzione di ulteriori elementi incentivanti o *fringe benefits*.

In esecuzione della delibera assembleare, presa all'atto della nomina del Consiglio in carica, la SIM corrisponde ai componenti effettivamente presenti un gettone di presenza, il cui valore è stabilito in apposita riunione consiliare ed approvato in sede assembleare e/o un emolumento fisso annuale che verrà ripartito dal Consiglio di Amministrazione.

-Collegio sindacale - Al Collegio Sindacale non è attribuita nessuna componente variabile. La retribuzione complessivamente prevista per tale Organo, deliberata dall'Assemblea, rimane invariata per tutta la durata della carica.

³Fermo restando il rispetto – in ogni caso – delle regole di comportamento previste dalle normative interne ed esterne, previste a tutela della clientela. In quest'ottica, per esempio, la SIM evita di promuovere presso i consulenti finanziari campagne commerciali che possano incentivare la vendita o il collocamento di prodotti particolarmente remunerativi per gli stessi consulenti finanziari, tali da determinare un motivo di conflitto con l'esigenza prevalente di garantire il migliore servizio per il cliente e la soddisfazione delle sue reali esigenze d'investimento.

Personale più rilevante

-All'Amministratore Delegato è riconosciuto un compenso fisso. Come principio base la SIM stabilisce che il compenso totale, riconosciuto all'Amministratore Delegato o al Presidente, non potrà mai essere superiore a dieci volte la media del costo aziendale calcolata pro quota e pro rata temporis dei dipendenti regolarmente presenti a libro paga a tempo indeterminato nel corso dell'anno.

Il Consiglio di Amministrazione, nella determinazione delle retribuzioni dei futuri contratti con il personale più rilevante, dovrà tenere conto della presente clausola nella parametrizzazione della retribuzione variabile e nella determinazione dei tetti complessivi.

-Al Responsabile Sviluppo commerciale.

Tra il "personale più rilevante" viene indicato il responsabile sviluppo commerciale. Si tratta di un consulente finanziario (che percepisce gli usuali compensi per questo ruolo) con l'incarico di sviluppare la rete dei consulenti finanziari della società. La remunerazione per l'incarico accessorio prevede una parte "ricorrente" ed una parte "non ricorrente" fissata in percentuale sul valore della raccolta netta derivante dall'ingresso di nuovi consulenti finanziari.

-Al Responsabile Amministrativo, tramite un accordo di durata annuale, è riconosciuto un compenso fisso. E' concessa facoltà al Consiglio di Amministrazione di riconoscere al Responsabile Amministrativo una gratificazione di carattere variabile in funzione di particolari obiettivi e/o incarichi; tale compenso dovrà essere sempre correlato agli effettivi e verificati risultati positivi ottenuti dalla società in funzione del raggiungimento degli obiettivi concordati. L'entità massima della remunerazione variabile "non ricorrente" è stata definita nella misura massima del 30% del compenso fisso rispettando così il rapporto di 1:1 con la remunerazione "ricorrente". In coerenza con il principio base sopra enunciato, il compenso complessivo riconosciuto al Responsabile Amministrativo non potrà comunque mai essere superiore a sei volte la media del costo aziendale calcolata pro quota e pro rata temporis dei dipendenti presenti a libro paga a tempo indeterminato nel corso dell'anno. La durata annuale dell'accordo rendono la struttura del compenso in linea con i principi di stabilità patrimoniale e di trasparenza.

Con specifico riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo il sistema di remunerazione fermo restando, che i compensi fissi sono ritenuti di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto, prevede quanto segue:

- a) la responsabilità della Funzione di Compliance è affidata ad un consulente esterno, il cui contratto di collaborazione non prevede la corresponsione di elementi incentivanti o di parti variabili;
- b) la responsabilità della funzione di Revisione Interna è affidata ad un consulente esterno, il cui contratto di collaborazione non prevede la corresponsione di elementi incentivanti o di parti variabili, che si avvale della collaborazione di un dipendente al quale è riconosciuto un emolumento fisso adeguato alla carica ricoperta;
- c) la responsabilità della funzione di Gestione dei Rischi e della Funzione antiriciclaggio è attribuita ad un dipendente, al quale è riconosciuto un emolumento fisso adeguato alla carica ricoperta.

-Consulenti finanziari con incarichi di coordinamento e sviluppo commerciale.

Tra il "personale più rilevante" della SIM si includono nella presente policy i consulenti finanziari con responsabilità di coordinamento e sviluppo commerciale di gruppi di altri consulenti finanziari. Tali figure sono remunerate sia con riferimento al portafoglio clienti loro associato sia con una remunerazione aggiuntiva, da concordare di anno in anno, che prevede una parte fissa ed eventualmente una parte variabile tenendo conto dei principi ESMA. La parte variabile "non ricorrente", se definita, sarà erogata al raggiungimento di determinati risultati in termini di raccolta netta da parte dei promotori finanziari coordinati e neo inseriti ed in ogni caso rispetterà il rapporto di 1:1 con la componente "ricorrente".

-Responsabile dei prodotti assicurativi e finanziari.

Tra il “personale più rilevante” viene indicato anche il responsabile dei prodotti assicurativi e finanziari. Si tratta anche in questo caso di un consulente finanziario (che percepisce gli usuali compensi per questo ruolo) con l’incarico di seguire la formazione dei colleghi nel settore dei prodotti assicurativi e di sviluppare gli accordi commerciali con le società partner di Copernico SIM. La remunerazione per l’incarico accessorio prevede una parte “ricorrente” ed una parte “non ricorrente” commisurata alle giornate di formazione svolte con un compenso determinato.

4.4. – POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE “NON RILEVANTE” E DEI COLLABORATORI

Al personale dipendente della SIM, non rientrante nelle categorie di cui al paragrafo precedente, la SIM riconosce la retribuzione ordinaria, quale prevista dalla contrattazione collettiva per il rispettivo inquadramento.

Per specifiche esigenze, prevalentemente di carattere consultivo, la SIM si può avvalere – e di fatto si avvale – di collaboratori esterni con i quali sono stipulati contratti che, sia pure diversi per forma e contenuto, evitano di ricorrere a remunerazioni variabili e/o incentivanti, che possano determinare l’assunzione di rilevanti rischi patrimoniali per la SIM, stabilendone *ex ante* la consistenza finanziaria su base annua e prevedendo fasi di verifica. In ogni caso, eventuali eccezioni devono essere motivate da specifiche esigenze aziendali nonché specificamente e preliminarmente approvate in sede consiliare.

4.5. – POLITICA DI REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL’OFFERTA FUORI SEDE

Nell’ambito della politica di remunerazione ed incentivazione, particolare rilevanza assume il trattamento riservato ai consulenti finanziari che, in considerazione dell’orientamento strategico e del modello di sviluppo perseguito dalla SIM, rappresentano il canale commerciale della SIM.

L’organizzazione dei consulenti finanziari è formata esclusivamente da agenti titolari di un mandato di agenzia. Anche le figure manageriali operanti all’interno dei consulenti finanziari con funzioni di coordinamento e sviluppo (i consulenti finanziari con incarico accessorio di sviluppo commerciale) vengono inquadrate con regolare mandato di agenzia e sono anch’esse titolari di un portafoglio di riferimento.

Per quanto riguarda la remunerazione dei consulenti finanziari, essa è distinta in una componente “ricorrente”, che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, e in una componente “non ricorrente”, che ha, o può avere, valenza incentivante. La distinzione tra le suddette componenti è stabilita dalla SIM *ex ante* sulla base dei criteri oggettivi, definiti al paragrafo 6 (“Provvigioni”) del mandato di agenzia (cfr. All.1) e ricompresi negli allegati A e B dello stesso (All.2 e All.3). Le componenti di remunerazione “non ricorrente” possono essere riconosciute ai consulenti finanziari a titolo esemplificativo ma non esaustivo per obiettivi legati all’incremento della raccolta netta e dovranno sempre rispettare il rapporto di 1:1 con le componenti di remunerazione “ricorrente”.

Il pagamento di tutti gli importi da corrispondere ai consulenti finanziari, siano essi ricorrenti che non ricorrenti, è subordinato all’incasso di quanto dovuto dal cliente a Copernico SIM nel caso di servizi prestati direttamente dalla stessa o di quanto dovuto dalla società mandante nel caso di collocamento di prodotti o servizi di terzi.

La SIM non ha mai posto in essere politiche commerciali che configurino i cc.dd. “contest”, trovandosi in tal modo già in una situazione di ottemperanza alle più recenti indicazioni della Banca d’Italia e della Consob. Nel mandato di agenzia si specifica che la SIM si impegna a trattare i dati della produzione solo a fini aziendali e non per la stesura di classifiche o “contest” (All. 4).

I piani di remunerazione, collegati all’apporto iniziale di clientela preesistente da parte del consulente finanziario, non rientrano fra le provvigioni incentivanti, e pertanto non vengono considerati ai fini della presente politica di remunerazione, in linea con quanto affermato da Assoreti. In ogni caso eventuali bonus previsti per i consulenti finanziari con incarichi accessori di

sviluppo, connessi alla selezione, reclutamento e gestione di nuovi consulenti finanziari, saranno sempre condizionati dall'effettiva realizzazione dei risultati previsti negli accordi e tali da non esporre la SIM a rischi dal punto di vista patrimoniale.

In considerazione del fatto che i sistemi di incentivazione non possono basarsi esclusivamente su obiettivi commerciali, ma devono anzi ispirarsi innanzitutto a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, oltre che al rispetto alle disposizioni di legge e regolamentari, la SIM ha adottato un Codice di Comportamento, che prevede, con riferimento all'attività dei consulenti finanziari, l'obbligo di comportarsi con diligenza, correttezza e trasparenza, per servire al meglio l'interesse dei clienti. Eventuali comportamenti che possano in qualsiasi modo arrecare danno alla clientela ovvero esporre la SIM ad un rischio legale sono considerati come causa di possibile risoluzione del contratto.

In nessun caso la SIM prevede un incentivo connesso alla conclusione di determinati affari o al collocamento di determinati prodotti, né intende in futuro attuare - come non ha mai attuato nel passato - politiche incentivanti legate alla concessione di *fringe benefits*, di remunerazioni di tipo diverso dalle provvigioni ovvero alla partecipazione a "contest".

4.6. – PIANI DI STOCK OPTIONS

E' previsto un piano di "Stock Options" sulla base del quale il Consiglio di Amministrazione, con delega votata dall'Assemblea dei Soci in data 24 aprile 2015, provvede ad offrire a collaboratori o dipendenti ritenuti particolarmente meritevoli, una parte delle azioni proprie detenute dalla SIM. La quota totale di azioni proprie detenute dalla SIM attualmente è pari al 3,0% (pari a 30.00 azioni).

L'offerta dovrà avvenire al valore di patrimonio netto e l'acquirente dovrà essere impegnato per almeno cinque anni dalla data dell'acquisto a rivendere alla società a valore di patrimonio netto tutte le azioni di cui sia titolare in caso di cessazione del rapporto di collaborazione con Copernico SIM, con le esclusioni dei casi di morte o di pensionamento. Il Consiglio di Amministrazione sarà tenuto ad offrire le azioni nei tempi, nella misura ed ai collaboratori indicatigli unanimemente da un collegio di Probi Viri composto da tre membri nominati dall'assemblea ai quali è data la più ampia discrezionalità di individuare i collaboratori particolarmente meritevoli. I Probi Viri esauriranno il loro incarico nel termine del 31 Dicembre 2016 senza diritto ad alcun compenso, non potranno essere beneficiari dell'offerta delle azioni di cui alla presente delibera e potranno rinunciare all'incarico solo per gravi e documentati motivi; in tal caso saranno sostituiti con delibera dell'assemblea ordinaria all'uopo convocata dal Consiglio di Amministrazione. Le azioni proprie non assegnate nell'ambito del presente piano di incentivazione o riacquistate dalla società in esecuzione di quanto previsto in precedenza saranno riservate ad ulteriori piani di incentivazione deliberati dall'assemblea ed il Consiglio di Amministrazione non potrà disporre diversamente.

5. – ORGANI SOCIALI E FUNZIONI AZIENDALI

Assemblea dei soci

Ha il compito di:

- stabilire i compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione dalla stessa nominato;
- approvare le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approvare i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (ove previsti);
- prendere visione con cadenza annuale dell'informativa relativa alle politiche e alle prassi di remunerazione e incentivazione che la SIM intende adottare ed alle modalità con cui sono state attuate le precedenti politiche;
- deliberare su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile delle remunerazione;

Consiglio di Amministrazione - Organo aziendale con funzione di supervisione strategica

Ha il compito di:

- adottare e riesaminare, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione;
- garantire la corretta attuazione della politica di remunerazione;
- assicurare che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definire i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante";
 - i membri della Direzione Generale;
 - i responsabili delle principali aree e funzioni aziendali nonché coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, alla Direzione Generale o al Collegio Sindacale;
 - i responsabili delle funzioni aziendali di controllo.
- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della SIM in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicurare il coinvolgimento delle unità organizzative competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione, con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservarne l'autonomia di giudizio (la funzione di compliance in particolare deve esprimersi in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo);
- valutare, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono (eventualmente) legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- approvare eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione e portarlo alla ratifica della prima Assemblea utile dei soci e a conoscenza del Collegio Sindacale;
- valutare la rilevanza, ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia, delle evidenze e delle eventuali anomalie segnalate dalla funzione di compliance per l'adozione di eventuali misure correttive;
- fornire, con cadenza annuale, all'Assemblea dei soci l'informativa relativa alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione ed incentivazione nonché adeguato riscontro sull'attività da esso svolta in ambito di remunerazione e incentivazione del personale.

Comitato per i conflitti di interesse

Il Comitato svolge funzione di supporto consultivo nella revisione periodica della policy delle remunerazioni.

Collegio Sindacale - Organo aziendale con funzione di controllo

Ha il compito di:

- vigilare, in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- prendere visione della proposta di eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione.

Funzione di Conformità (Compliance)

Ha il compito di:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- collaborare con la funzione di revisione interna al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione;
- verificare che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla SIM, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione, che ne valuta la rilevanza ai fini di una pronta informativa a Banca d'Italia, le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive;
- riportare, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione (e da questi all'Assemblea dei soci) gli esiti delle verifiche condotte in materia.

Funzione di gestione del rischio

La funzione di gestione dei rischi effettua una valutazione sulla policy delle remunerazioni e sulle variazioni apportate alla stessa ponendo particolare attenzione all'impatto, che il sistema di remunerazione adottato dalla SIM può avere sulla sua stabilità patrimoniale e finanziaria.

Funzione Revisione Interna

Ha il compito di:

- collaborare con la funzione di compliance al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione;
- verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in materia;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia;
- riportare, con cadenza annuale, all'Assemblea dei soci gli esiti delle verifiche condotte.

ALLEGATI ALLA SEZIONE I

- All. 1 – Livelli Provvigionali dei consulenti finanziari (Par. 6 del mandato di agenzia)
- All. 2 – Estratto dell'allegato provvigionale
- All. 3 – profilo provvigionale del consulente finanziario
- All. 4 – Trattamento dei dati della produzione

SEZIONE II

1. Premesse

In data 11 giugno 2013, la *European Securities and Markets Authority* (ESMA) ha emanato – ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento n. 1095/2010/EU – il documento recante “*Guidelines on remuneration policies and practices (MiFID)*” (di seguito anche “Orientamenti” o “Linee guida”).

Gli Orientamenti sono finalizzati a promuovere “una maggiore convergenza nell’interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di retribuzione”.

Essi forniscono indicazioni e chiarimenti in tema di definizione delle politiche e delle prassi di remunerazione nel contesto delle regole di condotta e degli obblighi in materia di conflitto di interessi previsti dalla MiFID, richiamando, in particolare, l’attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le stesse secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del miglior interesse dei clienti.

Nell’ordinamento italiano, le Linee Guida costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il rispetto da parte degli intermediari delle disposizioni in materia di conflitto di interessi contenute nella Parte III del Regolamento congiunto Banca d’Italia-Consob del 29 ottobre 2007 emanato ai sensi dell’art. 6, comma 2-bis, del Testo Unico della Finanza, nonché delle regole di condotta contenute nel Libro III del Regolamento Consob n. 16190/2007.

La Società è tenuta a dare attuazione agli Orientamenti dell’ESMA per garantire che il sistema retributivo assicuri il perseguimento del miglior interesse dei clienti e nel contempo assicuri il pieno rispetto delle disposizioni prudenziali in materia di remunerazione e incentivazione emanate dalla Banca d’Italia e rappresentate nella sezione I della presente Policy.

2. Definizioni

Ai fini della presente sezione valgono le seguenti definizioni;

alta dirigenza: la persona o le persone che dirigono effettivamente l’attività della SIM.

Soggetti rilevanti: i soggetti che possono incidere in modo rilevante sul servizio fornito e/o sul comportamento societario della Società, compresi i soggetti che formano parte del personale preposto agli sportelli, del personale di vendita e/o di altro personale indirettamente coinvolto nella fornitura di servizi d’investimento e/o servizi accessori la cui retribuzione può creare incentivi inappropriati che possono indurre ad agire contro il migliore interesse dei loro clienti. Fra questi sono compresi i soggetti che svolgono una funzione di controllo sulla forza vendita (come manager di linea) che possono essere incentivati a esercitare pressioni sul personale di vendita, o gli analisti finanziari la cui letteratura può essere utilizzata dal personale di vendita per indurre i clienti a prendere decisioni di investimento. Le persone coinvolte nella gestione dei reclami, nell’evasione delle richieste, nella fidelizzazione del cliente e nella progettazione e nello sviluppo del prodotto rappresentano altri esempi di “soggetti rilevanti”. I soggetti rilevanti comprendono anche i consulenti finanziari.

Retribuzione: qualsiasi forma di pagamenti o benefici forniti direttamente o indirettamente dalla Società ai soggetti rilevanti nella fornitura ai clienti di servizi di investimento e/o servizi accessori. La retribuzione può essere sia finanziaria (come contanti, azioni, opzioni, cancellazioni di prestiti ai soggetti rilevanti quando lasciano l’impresa, contributi pensionistici, retribuzione da terzi per esempio mediante modelli fruttiferi, aumenti salariali) o non finanziaria (come avanzamento di carriera, assicurazione sanitaria, sconti o indennità speciali per vetture o cellulari, generosi conti spese, seminari in località esotiche ecc.).

Criteri quantitativi: i dati essenzialmente numerici o finanziari che vengono utilizzati per quantificare la retribuzione di un soggetto rilevante (per esempio il valore degli strumenti venduti, i volumi di vendita, la definizione degli obiettivi di vendita o di nuovi clienti ecc.).

Criteri qualitativi: si tratta sostanzialmente di criteri diversi da quelli quantitativi. Possono riferirsi anche a dati numerici o finanziari utilizzati per valutare la qualità dei risultati del soggetto rilevante

e/o del servizio al cliente, per esempio un rendimento sugli investimenti del cliente, un numero molto basso di reclami su un'ampia scala temporale ecc.

3. Scopo degli orientamenti ESMA

Lo scopo degli orientamenti ESMA recepiti nella presente sezione della Policy sulle remunerazioni adottata dalla Società è quello di garantire il pieno rispetto degli obblighi vigenti in materia di conflitti di interesse e, più in generale, di agire in modo onesto, equo e professionale, per servire al meglio gli interessi dei loro clienti

4. Modalità di approvazione delle Politiche e delle prassi remunerazioni

Le politiche e prassi di remunerazione contenute nella presente Sezione sono approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole espresso dalla Funzione di compliance e sono successivamente sottoposte all'approvazione dell'assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina con cadenza almeno annuale i principi contenuti nella presente sezione e apporta le eventuali modifiche che si rendano necessarie.

L'Alta Direzione è responsabile dell'attuazione delle politiche e delle prassi remunerative approvate dagli organi sociali al fine di prevenire e affrontare eventuali rischi in materia di conflitti di interessi e di corretto comportamento dei soggetti rilevanti.

I soggetti rilevanti sono chiaramente informati, in via preliminare, circa i criteri che saranno adottati per determinare l'ammontare della loro retribuzione e le fasi e i tempi delle rispettive revisioni dei risultati.

5. Principi generali delle politiche e prassi di remunerazioni adottate

La Società è tenuta a prendere in considerazione i rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento tenuto dai soggetti rilevanti e ai conflitti di interesse ed evita che le politiche e le prassi retributive possano compromettere gli interessi dei propri clienti.

Le politiche e le prassi retributive sono elaborate in modo tale da non creare incentivi suscettibili di indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi della Società a scapito dei propri clienti (ad esempio, evitano di incentivare il collocamento dei prodotti più redditizi collegando la retribuzione alla vendita di specifici prodotti finanziari o di una categoria specifica di prodotti finanziari).

Le politiche e le prassi retributive sono volte a mantenere un equilibrio tra le componenti fisse e variabili della retribuzione per servire al meglio gli interessi dei propri clienti. Ciò non può tuttavia applicarsi alle remunerazioni spettanti ai consulenti finanziari che in considerazione della natura del rapporto (di agenzia) sono pagati solo attraverso compensi variabili. Vale in proposito quanto rappresentato nella sezione I in merito alla distinzione del compenso variabile tra componente "ricorrente e "non ricorrente".

Con riferimento alla retribuzione quasi esclusivamente variabile dei consulenti finanziari, la Società ha adottato procedure che inducono il consulente finanziario ad agire nel migliore interesse del cliente richiedendo la conformità del comportamento ai requisiti in materia di regolamentazione (ad esempio, consentendo esclusivamente il collocamento di prodotti adeguati al profilo di rischio dell'investitore).

La Società evita di adottare politiche e prassi inutilmente complesse (come le combinazioni di diverse politiche e prassi o sistemi dalle molteplici sfaccettature, suscettibili di aumentare il rischio che il comportamento dei soggetti rilevanti non sia orientato a servire al meglio l'interesse dei clienti e che qualsiasi controllo in essere non sia così efficace per identificare il rischio di pregiudizio arrecato al cliente); ciò potrebbe infatti potenzialmente portare ad approcci incoerenti e ostacolare un'adeguata conoscenza e un adeguato controllo delle politiche da parte della funzione di Compliance.

Nel caso di lancio di nuovi prodotti o servizi il Consiglio di amministrazione acquisisce un preventivo parere scritto da parte della funzione di Compliance al fine di valutare se gli elementi della retribuzione collegati alla distribuzione di tali prodotti/servizi rispettino le politiche e le prassi

retributive adottate dalla Società e pertanto non costituiscano rischi in termini di comportamento e di conflitti di interesse.

Nell'allegato 5 sono rappresentati esempi di buona prassi (A) e di cattiva prassi (B) indicati dall'ESMA e la posizione della Società in relazione a tali esempi.

6. Controlli sui rischi generati dalle politiche e dalle prassi remunerative

La funzione di Compliance svolge periodicamente controlli mirati volti ad accertare se le politiche e prassi remunerative sono adeguate e propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche che ritiene necessario apportare al fine di mitigare i relativi rischi.

La funzione di Compliance verifica che la Società e i soggetti rilevanti adempiano gli obblighi in materia di comportamento e conflitti di interesse ai sensi della direttiva MiFID e a questo senso ha accesso a tutti i documenti della Società.

Il responsabile della funzione di Compliance è indipendente dalle unità operative soggette al suo controllo e dispone della necessaria autorità per lo svolgimento della propria attività. La sua retribuzione è fissa ed è indipendente dai risultati delle attività dallo stesso controllate.

Nell'ambito delle verifiche effettuate dalla funzione di revisione interna è previsto l'invio alla clientela di un questionario attraverso il quale si rileva il livello di soddisfazione sulla qualità del servizio prestato dai consulenti finanziari.

Udine, 30 Marzo 2016