



Documento sulla Politica di Remunerazione

Fondo Pensione CAIMOP

20/03/2023



Revisione	Descrizione tipo di modifica	Data di applicazione
00	Stesura	16-04-2020
01	Prima emissione	28-07-2022
02	Seconda emissione	20-03-2023
03		



## Sommario

<b>PRINCIPI GENERALI</b> .....	3
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	4
<b>IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È IL RAPPRESENTANTE LEGALE DEL FONDO</b> .....	5
<b>COLLEGIO DEI SINDACI con funzione revisore</b> .....	5
<b>DIRETTORE GENERALE</b> .....	6
<b>RISK MANAGER // RESPONSABILE FUNZIONE FINANZA</b> .....	7
<b>FUNZIONE LEGALE</b> .....	8
<b>RESPONSABILE REVISIONE INTERNA (internal audit)</b> .....	8
<b>CONSULENTI ESTERNI (SERVICE AMMINISTRATIVO)</b> .....	8
<b>IL PERSONALE DIPENDENTE</b> .....	9
<b>INFORMATIVA AGLI ISCRITTI</b> .....	10



Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16/04/2020, stabilisce le linee guida per la definizione e l'attuazione del sistema di remunerazione a favore dei membri degli Organi del Fondo Pensione CAIMOP, dei dipendenti e dei collaboratori non legati al Fondo da rapporti di lavoro subordinato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza in materia, contenute nella direttiva Europea (EU) 2016/2341 (IORP II) e nelle successive circolari emesse dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

Le politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione sono parte integrante dell'assetto organizzativo e di governo societario del Fondo Pensione. I sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi di lungo periodo devono:

- essere collegati con i risultati;
- essere opportunamente corretti per tener conto dei rischi;
- essere coerenti con i livelli di entrate e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- essere strutturati in maniera tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi per il Fondo.

Il presente documento è stato predisposto dal Risk Manager nominato dal Fondo, dott. Carlo De Simone, e discusso e approvato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto; viene messo a disposizione degli interessati mediante pubblicazione nella intranet aziendale.

## PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del Fondo Pensione CAIMOP si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto dello Statuto e disincentivare qualsiasi violazione;
- garantire adeguatezza della remunerazione in modo da assicurare stabilità nella conduzione del Fondo;
- essere coerente con gli obiettivi strategici del Fondo, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- documentare in modo adeguato le politiche di retribuzione (Organi aziendali, Management, personale dipendente, collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato);
- non adottare forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo bensì prevedere un'adeguatezza dei compensi in coerenza con il livello di responsabilità e di impegno;



- assicurare che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive degli obblighi in materia di remunerazione.

**Premesso gli Organi del Fondo sono:**

- **il Consiglio di Amministrazione;**
- **il Presidente, il Vicepresidente;**
- **il Collegio dei Revisori.**

**Il Direttore Generale.**

**LE FUNZIONI FONDAMENTALI**

- **il Risk manager / Responsabile della Funzione Finanza;**
- **Responsabile revisione interna (internal audit);**

**ALTRE FUNZIONI:**

- **Funzione Legale;**
- **Società consulente esterno per il service amministrativo;**

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione in quanto organo con funzioni di supervisione strategica e gestione, in coerenza anche con quanto stabilito dallo Statuto:

- valuta la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo del Fondo assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché delle disposizioni emanate dall'Autorità di Vigilanza COVIP
- assicura che le politiche di remunerazione adottate dal Fondo siano adeguatamente documentate ed accessibili all'interno della struttura;
- determina il trattamento economico del Direttore Generale;
- determina i criteri di ripartizione del compenso degli Amministratori
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio sindacale;
- fornisce, con cadenza annuale, adeguata informativa agli iscritti in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
- 

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito delle attività appena elencate, stabilisce:

- i criteri di remunerazione dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;



Il Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensione CAIMOP è composto, allo stato attuale, da otto membri di cui quattro eletti tra gli iscritti e quattro designati dai datori di lavoro

Il Consiglio di Amministrazione ha poteri di ordinaria e straordinaria Amministrazione, come previsto all'art.9 vigente statuto.

I membri del Consiglio non percepiscono compensi per le mansioni svolte.

I membri del Consiglio percepiscono:

- Gettone presenza in occasione dei Consigli di Amministrazione pari ad euro 1.000,00 (mille/00) per ciascun consiglio oltre rimborsi spese trasferta.  
Per l'anno 2023 è pari ad € 800,00 (ottocento/00)

## IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È IL RAPPRESENTANTE LEGALE DEL FONDO

La sua funzione è prevista e disciplinata all'art.12 del vigente statuto del Fondo.

Il Presidente in particolare:

- convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione;
- cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione;
- segnala alla "Covip" ogni vicenda suscettibile di modificare il funzionamento del Fondo, fornendo ad essa adeguata informazione;
- trasmette alla COVIP ogni variazione delle fonti istitutive unitamente ad una nota esplicativa delle modifiche apportate e svolge ogni altro compito previsto dal presente statuto e dalla vigente normativa o che gli venga attribuito dal Consiglio;
- assume, in casi straordinari di necessità e di urgenza i provvedimenti che, di norma, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, fatta eccezione di quelli previsti dall'art. 11, comma 2, lett. a), b), c), e), f), g) h), i), j), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u). In questo caso, le deliberazioni d'urgenza vanno portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile e sinteticamente motivate.
- Il Presidente ha un gettone presenza annuo stabilito in euro 25.000,00 (venticinquemila/00) oltre spese trasferta.  
Per l'anno 2023 è pari ad € 20.000,00 (ventimila/00)

## COLLEGIO DEI SINDACI con funzione revisore

Il Collegio dei Sindaci in quanto Organo con funzione di controllo, in coerenza anche con quanto stabilito dallo Statuto:

- controlla l'attuazione delle politiche di remunerazione approvate;



- controlla l'effettiva applicazione dei criteri di remunerazione dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- vigila, in stretto raccordo con il Consiglio di Amministrazione, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Il collegio dei Sindaci del Fondo Pensione CAIMOP è composto da quattro membri di cui 2 eletti dagli iscritti e 2 designati dai datori di lavoro così come previsto dall'art 13 vigente statuto

Al Collegio dei Revisori sono attribuite inoltre le funzioni di vigilanza sulla corretta gestione del Fondo

In particolare, i Sindaci devono:

- controllare le scritture contabili;
- compiere ispezioni e riscontri di cassa;
- esaminare il bilancio e i rendiconti annuali, sui quali riferiscono per iscritto al Consiglio di Amministrazione;
- vigilare sulla coerenza dell'attività svolta dal "Fondo" e sulla conformità delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione alle norme di legge e alle direttive impartite dalla "Covip";
- segnalare alla "Covip" eventuali irregolarità riscontrate, giudicate suscettibili di incidere negativamente sulla corretta Amministrazione del "Fondo".

I revisori sono invitati a partecipare a tutte le adunanze del Consiglio di Amministrazione, con le stesse modalità previste per i consiglieri.

Il loro compenso fisso è stabilito su base annua pari a:

- Presidente Collegio euro 15.000,00 (quindicimila/00);
- Ciascun membro del Collegio euro 10.000,00 (diecimila/00);

e rimborsi spese trasferta come da regolamento del Fondo.

## DIRETTORE GENERALE

Il Direttore Generale, in qualità di capo del personale e della struttura, propone al Consiglio di Amministrazione assunzioni, promozioni e revoche; a tal fine i singoli provvedimenti retributivi nei confronti del personale sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.

Nell'ambito delle attività appena elencate propone:



- l'inquadramento e la retribuzione fissa di ogni dipendente;
- la formulazione dei meccanismi di calcolo della componente variabile della retribuzione (eventualmente presente) del personale dipendente;
- l'erogazione di compensi una tantum, fornendo tutte le informazioni necessarie a verificare il raggiungimento dell'obiettivo da premiare.

Il Direttore Generale del Fondo Pensione CAIMOP viene nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale è il responsabile della conduzione amministrativa del Fondo e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati della propria attività. Nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui all'art. 2396 del Codice civile. –

- Verifica che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli iscritti, nel rispetto della normativa vigente e dello Statuto;
- Vigila sulla corretta gestione delle polizze assicurative in cui è impiegato il patrimonio del Fondo;
- Invia alla Covip, sulla base delle disposizioni da essa emanate, dati e notizie sull'attività complessiva del "Fondo" e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente;
- Vigila su eventuali operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli iscritti;
- in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo stesso, deve segnalare alla Covip i provvedimenti ritenuti necessari per salvaguardarlo.
- Il compenso annuo è previsto in misura fissa pari ad euro 25.000,00 (venticinquemila/00) su base annua.  
Per l'anno 2023 è pari ad € 20.000 (ventimila/00)

## RISK MANAGER // RESPONSABILE FUNZIONE FINANZA

La Funzione di Risk Management effettua una valutazione circa la sostenibilità patrimoniale (prima del relativo accantonamento in Bilancio) e finanziaria (prima della relativa erogazione) delle remunerazioni, dando conto degli esiti della verifica agli Organi aziendali ed al Direttore Generale. La Funzione di Risk Management inoltre è coinvolta nel processo di determinazione delle presenti politiche di remunerazione, al fine di esprimere una valutazione circa la coerenza dei criteri di determinazione e, ove applicabile, dell'adeguatezza degli indicatori di rischio da utilizzare per l'attivazione dei meccanismi di correzione (c.d. fattori di risk adjustment); la Funzione esprime, inoltre, una valutazione circa la corretta attivazione dei meccanismi di correzione. Il risultato delle analisi e delle valutazioni svolte deve essere portato al Consiglio di Amministrazione.





La Funzione di Risk Management ha un ruolo che le disposizioni di vigilanza in applicazione alla direttiva IORP II le hanno assegnato sulla verifica della coerenza del sistema di remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali standard di condotta.

La funzione di Risk Manager e Responsabile Funzione Finanza è affidata ad un consulente esterno che fra gli altri ad ha il preciso compito di

- vigilare sull'andamento degli investimenti
- monitorare il rischio operativo del fondo
- monitorare il rischio relativo investimenti

Il compenso è fissato pari ad euro 8.000,00 (ottomila/00) su base annua. Per l'anno 2023 è pari ad € 7.000,00 (settemila/00)

### FUNZIONE LEGALE

Il ruolo del Responsabile della Funzione Legale è quello di monitorare l'andamento del contenzioso e relazionare al Consiglio di Amministrazione sulle problematiche legali e recupero crediti del Fondo. Il suo compenso è fissato pari ad euro 12.000,00 (dodicimila/00) su base annua più il 15% spese generali DM.55 del 10/03/2014

### RESPONSABILE REVISIONE INTERNA (internal audit)

La Funzione di Internal Audit, in qualità di funzione di controllo di terzo livello, effettua almeno con cadenza annuale una verifica ex-post circa la rispondenza delle prassi di remunerazione alle presenti Politiche nonché alle Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione. Il risultato di tale attività deve essere portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Responsabile della Revisione interna controlla tutti i processi di lavorazione interna e quelli affidati ai consulenti esterni e riferisce al CDA con cadenza semestrale circa gli eventi riscontrati nonché le variazioni da apportare nei processi operativi onde ridurre il rischio operativo.

il suo compenso è fissato pari ad euro 5.000,00 (cinquemila/00) su base annua

### CONSULENTI ESTERNI (SERVICE AMMINISTRATIVO)

Il fondo pensione per un miglior e più aggiornato processo di elaborazione e di trasparenza della gestione amministrativa nonché contabile delle posizioni e prestazioni agli iscritti ha affidato alla Società Previnet S.p.A. la gestione amministrativa e contabile del ciclo attivo e passivo relativo al portafoglio iscritti

Il costo annuo del contratto è pari ad euro 112.090,00 (centododicimilanovanta/00) esente iva.



## IL PERSONALE DIPENDENTE

Nel rispetto dei limiti di budget fissati in sede di pianificazione, le politiche di remunerazione del Fondo sono volte a creare, attrarre e mantenere i profili professionali necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il Fondo ha avviato un progetto per l'implementazione di un sistema di valutazione professionale: fra gli obiettivi di tale sistema rientrano la ricerca di un metodo per la misurazione della qualità della prestazione rispetto al ruolo ricoperto e l'indicazione degli eventuali deficit formativi da colmare.

La componente fissa della retribuzione spettante a tutto il personale dipendente è determinata sulla base del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed è funzione dell'inquadramento.

Tale parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare;
- eventuali elementi frutto di pattuizioni individuali (quali ad esempio l'assegno ad personam);
- eventuali trattamenti indennitari;
- erogazioni connesse alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo e non dipendenti dai risultati, previste dalla contrattazione collettiva nazionale;
- altre voci costanti nel tempo e non dipendenti dai risultati, previste dal contratto (tra i quali rientrano a titolo esemplificativo la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria, i buoni pasto);
- il trattamento di fine rapporto.

Gli incrementi retributivi sono essenzialmente legati ai passaggi di livello, che rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento nel livello delle competenze acquisite e dell'autonomia operativa o del potenziale, requisiti che devono essere espressi con continuità nel tempo.

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo può determinare ulteriori compensi su *base variabile*:

- **Premi accordati su base non discrezionale:** vi rientra il premio variabile di risultato. Si tratta di un premio correlato al risultato complessivo conseguito dal Fondo, teso ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Strategico. Il premio deve essere strutturato prendendo a riferimento sia indicatori di performance che di rischiosità; a tali fini la performance aziendale deve essere misurata almeno in termini di produttività e redditività;
- **Erogazioni una tantum:** L'erogazione una tantum rappresenta il riconoscimento per un particolare obiettivo conseguito in relazione ad un determinato compito o progetto. Deve riguardare lo specifico contributo di un singolo dipendente e rappresenta quindi di norma una erogazione eccezionale. Al riguardo si sottolinea che l'obiettivo raggiunto deve essere tangibile, e l'intero processo decisionale che ha portato all'assegnazione dell'una tantum



- deve essere opportunamente documentato nel verbale dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione che ne ha stabilito l'erogazione su proposta del Direttore Generale.

### INFORMATIVA AGLI ISCRITTI

In sede di approvazione del bilancio di esercizio, il Consiglio di Amministrazione fornirà agli Iscritti l'informativa annuale sui sistemi e sulle prassi di remunerazione ed incentivazione adottate, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Redatto in Roma il 20/03/2023