



Fondo Scuola Espero

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A CAPITALIZZAZIONE
PER I LAVORATORI DELLA SCUOLA

Politica di remunerazione

(ai sensi del Decreto Legislativo del 5 dicembre 2005, n. 252)

(Documento approvato il 01/07/2020)

Ultimo aggiornamento del 23/03/2023

Titolo:	Politica di Remunerazione
Numero:	1/2023
Versione:	Ver.1
Owner:	Direttore Generale/Area Affari Generali
Ambito di applicazione:	<i>FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLA SCUOLA (ESPERO)</i>
Lingua:	Italiano
Organo decisionale:	Consiglio di Amministrazione
Fonti di riferimento:	Decreto legislativo n. 252/2005 come modificato e integrato dal decreto legislativo 147/2018 <i>Deliberazione COVIP del 29 luglio 2020 - Direttive alle forme pensionistiche complementari in merito alle modifiche e integrazioni recate al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, dal decreto legislativo 13 dicembre 2018, n. 147, in attuazione della direttiva (UE) 2016/2341</i> Regolamento UE n. 2088/2019
Politiche/documenti abrogati:	
Modalità di comunicazione:	La Politica viene inviata via e-mail al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, al Direttore Generale, ai responsabili delle aree operative e ai responsabili delle Funzioni Fondamentali.
Note:	

Data di approvazione:	23/03/2023
Data della prima entrata in vigore:	01/07/2020
Data delle modifiche:	23/03/2023 (data eventuale di modifiche minori)
Data dell'ultima revisione:	-
Data della prossima revisione:	23/03/2026 (a tre anni dalla data di approvazione o dall'ultima revisione se più recente)

INDICE

1.	<u>Introduzione</u>	4
2.	<u>Obiettivi</u>	4
3.	<u>Principi</u>	5
4.	<u>Destinatari</u>	5
5.	<u>Ruoli e responsabilità degli organi sociali</u>	6
5.1.	<u>Assemblea dei Delegati</u>	6
5.2.	<u>Consiglio di Amministrazione</u>	6
6.	<u>Struttura dei sistemi di remunerazione e soggetti destinatari della remunerazione</u>	7
6.1.	<u>Organi Sociali</u>	7
6.1.1.	<u>Remunerazione spettante agli Amministratori</u>	7
6.1.2.	<u>Remunerazione spettante al Collegio dei Sindaci</u>	7
6.2.	<u>Direttore Generale</u>	8
6.3.	<u>Funzioni Fondamentali</u>	8
6.4.	<u>Fornitori di servizi</u>	9
6.5.	<u>Personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Fondo</u> ...	9
7.	<u>Incarichi a titolo gratuito</u>	9
8.	<u>Revisione della politica e meccanismi di controllo</u>	9
9.	<u>Obblighi informativi</u>	10

1. Introduzione

Il FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLA SCUOLA, in forma abbreviata FONDO SCUOLA ESPERO (di seguito, “Fondo” o “Espero”) definisce ed emana indirizzi e linee guida in ottemperanza alle disposizioni previste dall’art. 5-*octies* del novellato D. Lgs. 252/2005 (di seguito “Decreto”), secondo il quale è previsto che il Fondo si doti di una specifica politica di remunerazione (di seguito “Politica”).

Per Remunerazione si intende qualsiasi forma di pagamento (fisso o variabile), inclusi benefici o componenti accessorie, che viene corrisposto ai soggetti in cambio delle prestazioni di lavoro o servizi professionali forniti al Fondo.

Lo scopo della presente Politica è quello di illustrare le regole e i principi di remunerazione adottati dal Fondo, con l’obiettivo di assicurare l’adozione di sistemi retributivi coerenti con i principi delineati dal comma 4 dell’art. 5-*octies* del Decreto che impediscano l’assunzione di rischi in modo non congruo rispetto al profilo di rischio del Fondo, e alle sue regole, e che non contrasti con gli interessi a lungo termine degli aderenti e dei beneficiari.

2. Obiettivi

La presente Politica, redatta sulla base del comma 4 dell’art. 5-*octies* del Decreto, tenendo altresì conto dei contenuti della Deliberazione COVIP del 29 luglio 2020 recante le “*Direttive alle forme pensionistiche complementari in merito alle modifiche e integrazioni recate al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, dal decreto legislativo 13 dicembre 2018, n. 147, in attuazione della direttiva (UE) 2016/2341*” (di seguito “**Deliberazione COVIP**”), nonché del Regolamento UE n. 2088/2019 in materia di trasparenza sulla sostenibilità, definisce i principi, le direttive, le responsabilità e le competenze da osservare in materia di remunerazione con l’obiettivo di trattare in modo unitario gli ambiti di applicazione nonché i profili procedurali ed organizzativi relativi al sistema retributivo del Fondo.

Il Fondo considera, come obiettivo imprescindibile, l’adozione di sistemi di remunerazione coerenti con il principio di sana e prudente gestione, evitando incentivi che possano incoraggiare eccessive assunzioni di rischi. La definizione e l’applicazione della Politica si prefigge di:

- attrarre, trattenere e motivare le risorse che rientrano nel personale definito “rilevante” in quanto caratterizzate da professionalità e capacità adeguate a rispondere alle esigenze e agli obiettivi del Fondo;
- proteggere la reputazione del Fondo, in linea con i valori che lo caratterizzano, così come richiamati anche nel Codice Etico;
- favorire l’attuazione degli obiettivi di lungo termine del Fondo.

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente paragrafo, la Politica possiede le seguenti caratteristiche:

- risponde a quanto previsto dalla normativa vigente;
- determina sistemi di remunerazione che non siano in contrasto con le regole e i principi di sana e prudente gestione del rischio;
- persegue una crescita sostenibile nel tempo, valorizzando il “personale rilevante” che lavora per il Fondo, differenziando gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità, competenze e ruoli;
- prevede sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi prefissati.

3. Principi

La Politica, nel rispetto dei principi previsti dall'*art. 5-octies*, comma 4 del Decreto:

- a) è definita, attuata e mantenuta in linea con le attività, il profilo di rischio, gli obiettivi e l'interesse di lungo termine, la stabilità finanziaria, la performance del Fondo nel suo complesso e sostiene una gestione sana, prudente ed efficace del Fondo;
- b) è in linea con il profilo di rischio e non entra in contrasto con gli interessi a lungo termine di aderenti e beneficiari;
- c) prevede misure volte ad evitare i conflitti di interesse;
- d) è coerente con una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia un'assunzione di rischi che non sia congrua con i profili di rischio e le regole del Fondo;
- e) si applica al Fondo e ai fornitori di servizi di cui all'articolo 5-septies, comma 1, del Decreto a meno che tali fornitori di servizi non siano disciplinati dalle direttive 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE e 2014/65/UE;
- f) è riesaminata almeno ogni tre anni;
- g) la politica di remunerazione e la sorveglianza sulla stessa sono definite e gestite in modo chiaro, trasparente ed efficace.

Nell'ambito della predisposizione della Politica, il Fondo si prefigge di adottare e rispettare altresì i seguenti principi cardine:

- **Equità:** la remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto. Ciò vale sia per le posizioni apicali, come i componenti degli organi sociali, sia per tutto il personale coinvolto nelle attività del Fondo, per questi ultimi coordinandosi con quanto previsto in materia di contratto nazionale di riferimento in vigore;
- **Competitività:** il livello retributivo deve essere equilibrato rispetto a quello del mercato di riferimento;
- **Coerenza:** il sistema remunerativo deve accordare trattamenti retributivi analoghi a figure professionali assimilabili, tenendo conto dei fattori che possono influenzare tempo per tempo il livello retributivo;
- **Meritocrazia:** il sistema remunerativo è volto a premiare coerentemente i risultati ottenuti ed i comportamenti seguiti per il loro raggiungimento, nel quadro di un costante rispetto della normativa e delle procedure in essere.

4. Destinatari

La Politica è direttamente applicabile al Fondo e costituisce normativa vincolante per tutto il personale. Nello specifico, ai sensi dell'Art. 5-octies, comma 1 del Decreto, la Politica è indirizzata a coloro che amministrano effettivamente il Fondo, ai componenti dell'organo di controllo, a coloro che svolgono Funzioni Fondamentali e alle altre categorie di personale le cui attività hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio del Fondo. I destinatari della Politica sono dunque:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente e Vice Presidente;
- il Collegio Sindacale;
- il Direttore Generale;
- i Responsabili delle Funzioni Fondamentali: Funzione di Gestione dei Rischi e Funzione di Revisione Interna;
- i Fornitori di servizi¹;
- il Personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Fondo.

Per tutto il restante personale dipendente, la struttura remunerativa si articola nel seguente modo:

¹ Fornitori di servizi di cui all'articolo 5-septies, comma 1, del Decreto Legislativo n. 147, a meno che tali fornitori di servizi non siano disciplinati dalle direttive 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE e 2014/65/UE

- **Remunerazione fissa**, ovvero la componente determinata sulla base di criteri non discrezionali relativi alla professionalità e alla responsabilità del ruolo ricoperto. Al riguardo, la componente fissa, la cui corresponsione è garantita, comprende le voci economiche contrattuali previste nel CCNL del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (di seguito “CCNL di riferimento”) e qualsiasi altra somma, comunque garantita, diversa da quella prevista dal CCNL di riferimento.
Il peso della componente fissa è stabilito in modo da scoraggiare l’adozione di comportamenti non proporzionati al profilo di rischio del Fondo, pertanto, fermo restando il principio di corretto bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile, la prima non può mai essere inferiore al 70% del totale corrisposto.
- **Remunerazione variabile**, ovvero la componente che il Fondo riconosce ai propri dipendenti, in aggiunta alla retribuzione fissa che remunera i risultati conseguiti dai singoli individui, dalle strutture operative in cui operano e dal Fondo nel suo complesso. La componente variabile, è correlata ai risultati conseguiti così come prevede il CCNL di riferimento. L’ammontare totale è definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione; gli obiettivi annuali sono definiti dal Direttore Generale sulla base delle direttive del CdA. Il premio di risultato, è erogato al termine del periodo di riferimento stabilito, ovvero annualmente, ed è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi annuali. A tal proposito, il Direttore Generale verifica periodicamente il conseguimento degli obiettivi prefissati. Si intende specificare che, allo stato attuale, la corresponsione del premio di risultato non è subordinata al raggiungimento di obiettivi in ambito ESG. Ad ogni modo, nell’eventuale definizione di obiettivi specifici e misurabili legati a parametri non finanziari (ovvero obiettivi di carattere ambientale, sociale e di governance), il Fondo avrà cura di assicurarsi che ciò non contrasti con la gestione sana e prudente gestione del rischio, che non incoraggi un’eccessiva assunzione di tali rischi e che permetta la promozione del successo sostenibile.
- **Benefit**, ovvero la componente non direttamente monetaria che il Fondo riconosce ai propri dipendenti, in aggiunta alla remunerazione erogata, al fine di motivare e incentivare le risorse. Rientrano in questa categoria strumenti quali cellulare e iPad aziendale, forniti in dotazione a ciascun dipendente del Fondo.

5. Ruoli e responsabilità degli organi sociali

5.1. Assemblea dei Delegati

Nell’ambito della definizione della struttura retributiva del Fondo, l’Assemblea dei Delegati:

- elegge i componenti del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dall’art. 18 dello Statuto e ne determina il compenso su proposta del Consiglio di Amministrazione stesso;
- elegge i componenti del Collegio Sindacale secondo quanto previsto dall’art. 24 dello Statuto e ne determina il compenso su proposta del Consiglio di Amministrazione.

5.2. Consiglio di Amministrazione

Nell’ambito della definizione della struttura retributiva del Fondo, il Consiglio di Amministrazione:

- elegge il Presidente scegliendolo, alternativamente, fra i componenti eletti in rappresentanza delle amministrazioni ed i componenti eletti in rappresentanza dei Lavoratori Associati; elegge altresì il Vice Presidente scegliendolo fra i componenti della rappresentanza che non ha espresso il Presidente;
- propone all’Assemblea dei Delegati il compenso per i propri componenti e per i componenti del Collegio Sindacale;
- nomina il Direttore Generale, fissandone natura e tipo di rapporto, compiti ed emolumenti;

- nomina i Responsabili della Funzioni Fondamentali e ne determina il compenso;
- in relazione ai fornitori di servizi di attività essenziali o importanti, definisce i criteri di selezione sotto il profilo della professionalità, dell'onorabilità e della capacità finanziaria, così come descritto nella politica di esternalizzazione.

Per quanto strettamente attinente alla presente Politica, il Consiglio di Amministrazione:

- definisce e approva la politica di remunerazione, sottoponendola a revisione almeno ogni tre anni, ed è responsabile della sua corretta applicazione;
- assicura che i sistemi di remunerazione variabile siano coerenti con le scelte complessive del Fondo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di breve e lungo periodo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni di controllo nella definizione della politica di remunerazione;
- assicura che i processi decisionali relativi alla politica di remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti ed includano misure atte ad evitare conflitti di interesse.

6. **Struttura dei sistemi di remunerazione e soggetti destinatari della remunerazione**

6.1. **Organi Sociali**

Il compenso spettante agli Amministratori e ai Sindaci è deliberato dall'Assemblea dei Delegati, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Non è prevista alcuna forma di **remunerazione variabile**, non sono previsti benefit o indennità in caso di dimissioni o revoca del mandato, né accordi che prevedono l'assegnazione di benefici a favore dei soggetti che cessano il loro incarico.

Si riporta, nei paragrafi che seguono, il dettaglio dello schema remunerativo previsto per i componenti degli organi sociali.

6.1.1. **Remunerazione spettante agli Amministratori**

Per il Presidente e il Vice Presidente è prevista l'erogazione di una componente fissa annua, differenziata tra le due cariche, che remunera il ruolo e la responsabilità richiesta per lo svolgimento delle rispettive attribuzioni.

Tutti gli Amministratori sono destinatari di un corrispettivo, sottoforma di gettoni di presenza, per la partecipazione a ciascuna riunione istituzionale del Fondo, ovvero, Consiglio di Amministrazione, Comitato gestione e Comitato Finanza.

Gli Amministratori hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

6.1.2. **Remunerazione spettante al Collegio dei Sindaci**

L'Assemblea dei Delegati delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'emolumento fisso annuo spettante a ciascun Sindaco in sede di nomina. Tale importo, differenziato tra Presidente e Sindaci, è invariante per l'intera durata del mandato.

A ciascun Sindaco è assegnato un gettone di presenza per la partecipazione alle sole riunioni del Consiglio di Amministrazione. Non è invece prevista l'erogazione di una retribuzione variabile.

I Sindaci hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

6.2. Direttore Generale

La remunerazione prevista per il Direttore Generale, si compone di una retribuzione fissa e di una variabile.

La retribuzione fissa è determinata sulla base del CCNL di riferimento, in base al relativo inquadramento contrattuale, ed è stabilita in modo da remunerare la specializzazione professionale, il ruolo organizzativo ricoperto e le responsabilità professionali connesse alla carica.

Il peso della componente fissa è stabilito in modo da scoraggiare l'adozione di comportamenti non proporzionati al profilo di rischio del Fondo, pertanto, fermo restando il principio di corretto bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile, la prima non può mai essere inferiore al 70% del totale corrisposto.

Al fine di tener conto dell'esperienza, della qualità e del livello di eccellenza espresso nell'esercizio delle funzioni assegnate, è riconosciuta al Direttore Generale una remunerazione variabile collegata al raggiungimento di una serie di obiettivi da conseguire nel breve termine, ovvero un anno.

Il Consiglio di Amministrazione fissa annualmente l'ammontare totale da destinare alla retribuzione variabile e contestualmente definisce gli obiettivi cui è subordinato il pagamento della retribuzione in oggetto. Gli obiettivi, oggettivi, vengono fissati, di norma, di anno in anno, coerentemente ad una strategia di medio lungo periodo, e sono generalmente collegati alle principali attività da perseguire nell'anno di riferimento.

Sono esclusi meccanismi di incentivo collegati a indicatori di rendimento finanziario, nonché la riduzione dei costi amministrativi che potrebbero incoraggiare l'eccessiva assunzione di rischi. Al momento il Fondo non prevede per il Direttore, al pari del restante personale dipendente, componenti variabili legate al raggiungimento di obiettivi ESG, pur riservandosi la possibilità di prevederli in futuro in coerenza e nel rispetto del principio di sana e prudente gestione e purché ciò non incoraggi l'assunzione eccessiva di rischi.

La verifica dei risultati è effettuata su un arco temporale di un anno dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente e il pagamento della componente variabile è prevista a valle delle verifiche relative all'effettivo conseguimento degli obiettivi.

Infine, al pari del restante personale dipendente, il Direttore Generale è destinatario dei benefit non monetari riconosciuti a tutti i dipendenti.

6.3. Funzioni Fondamentali

Il Fondo, ai sensi dell'art. 5-*bis* del Decreto ha istituito una Funzione di Risk Management e una Funzione di Revisione Interna in relazione alle quali, sulla base di valutazioni di carattere economico, professionale e organizzativo, tenendo altresì conto delle dimensioni, della complessità e delle caratteristiche del Fondo, ha optato per la scelta organizzativa dell'esternalizzazione. La remunerazione dei responsabili delle Funzioni Fondamentali è determinata dal Consiglio di Amministrazione, sulla base dei principi enunciati nel paragrafo 3 della Politica, in misura adeguata rispetto al livello di responsabilità e all'impegno connessi al ruolo assunto e in quanto di funzioni esternalizzate, in merito alla retribuzione fissa, si rimanda a quanto definito nel successivo paragrafo 6.4. *Fornitori di servizi*

Al fine di evitare qualunque forma di incentivazione basata su obiettivi economici e finanziari che potrebbero risultare fonte di conflitti d'interesse e incoraggiare l'eccessiva assunzione di rischi, per lo svolgimento delle suddette funzioni esternalizzate, non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

6.4. Fornitori di servizi²

Il ricorso all'esternalizzazione implica la valutazione del corrispettivo da erogare al fornitore di servizi, pertanto il Fondo ha cura di assicurarsi che quanto erogato non pregiudichi il rispetto dei principi previsti nel precedente paragrafo 3 della Politica e si impegna ad adottare una politica retributiva, anche per questi ruoli, tale da non compromettere i principi di sana e prudente gestione del Fondo e tale da incoraggiare un'eccessiva esposizione al rischio.

Il rispetto di tali principi è assicurato da un'apposita politica di esternalizzazione alla quale si rimanda per i dettagli in merito ai criteri e alle modalità di selezione dei fornitori.

Nel caso specifico di esternalizzazione di attività essenziali o importanti, il corrispettivo erogato è frutto di un'attenta valutazione realizzata dal Fondo, in fase di selezione del fornitore di servizi, in termini di rapporto qualità/prezzo e di prassi di mercato in relazione al servizio prestato, in linea con quanto previsto nell'ambito della politica di esternalizzazione.

6.5. Personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Fondo

In considerazione dell'attuale struttura organizzativa del Fondo e dell'attuale sistema di responsabilità e poteri, oltre il Direttore Generale, si identificano i Responsabili della Funzioni Fondamentali tra il personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Fondo, pertanto si rimanda al precedente paragrafo 6.3 per i dettagli relativi allo schema retributivo adottato.

La scelta di individuare tali soggetti nella categoria del "personale rilevante" si basa su criteri di carattere qualitativo legati al ruolo, alla posizione, alle responsabilità organizzative e al livello di autonomia nello svolgimento delle mansioni ad essi affidate, nonché su criteri di carattere quantitativo basati sull'inquadramento professionale e sulla remunerazione complessiva percepita.

7. Incarichi a titolo gratuito

Presso il Fondo non sono presenti incarichi a titolo gratuito e ogni incarico prevede l'erogazione della remunerazione determinata nei termini di cui ai precedenti paragrafi.

Si ad ogni modo specificare che, in relazione all'attribuzione di eventuali e futuri incarichi a titolo gratuito, il Fondo avrà cura di assicurarsi che ciò non contrasti con la sana, prudente ed efficace gestione del Fondo, garantendo l'applicazione delle previsioni in materia di gestione dei conflitti di interesse, di cui alla specifica politica adottata dal Fondo.

8. Revisione della politica e meccanismi di controllo

Il Fondo adotta idonei controlli volti ad evitare che la remunerazione corrisposta comprometta il rispetto del principio di sana e prudente gestione delle risorse, l'obiettività, l'autonomia e l'indipendenza nell'operato dei destinatari della presente Politica, nonché evitare l'insorgere di conflitti di interesse connessi alla remunerazione corrisposta, sulla base delle previsioni contenute nella Politica in materia di conflitti di interesse predisposta dal Fondo.

Il Fondo non dispone di un Comitato di remunerazione ad hoc, pertanto spetta direttamente al **Consiglio di Amministrazione** il compito di riesaminare, con cadenza almeno triennale, l'adeguatezza della politica di remunerazione in relazione alla complessiva attività svolta e alla solidità patrimoniale del Fondo, assicurandosi che la remunerazione corrisposta non comprometta in alcun modo il rispetto del principio di sana e prudente gestione delle risorse.

Il **Direttore Generale**, con il supporto dell'Area Affari Generali per quanto attinente agli aspetti legali e di compliance, si assicura, a seguito del riesame della politica ad opera del Consiglio di Amministrazione, che il presente documento recepisca le nuove ed eventuali modifiche apportate e vigila sulle operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative volte ad evitarle.

² Non sono compresi i fornitori di servizi disciplinati dalle direttive 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE e 2014/65/UE

L'attuazione della politica adottata dal Fondo è inoltre soggetta, con cadenza almeno annuale, ad una verifica da parte delle aree/funzioni di controllo che collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze.

- **Area Affari Generali**

L'Area Affari Generali, per quanto strettamente attinente all'attività Legale/Compliance, assicura la rispondenza della presente politica alla normativa vigente nonché alle regole interne, allo Statuto e al Codice Etico del Fondo.

- **Funzione di Gestione dei Rischi**

La Funzione di Gestione dei Rischi verifica la coerenza della politica di remunerazione al profilo di rischio del Fondo, valutando anche gli eventuali rischi legali e reputazionali connessi alla determinazione della remunerazione variabile, individuando le eventuali azioni necessarie alla mitigazione dei rischi individuati.

- **Funzione di Revisione Interna**

La funzione di Revisione interna verifica la prassi remunerativa sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio del Fondo nonché di rispondenza della stessa alla presente politica e alle disposizioni normative di riferimento.

La funzione di Revisione Interna riferisce sui risultati delle verifiche compiute dal Consiglio di Amministrazione proponendo l'adozione di eventuali misure correttive e, laddove ne ricorrano i presupposti previsti dalla legge, fornisce tempestiva comunicazione alla COVIP.

9. **Obblighi informativi**

È fatto obbligo alle unità organizzative interessate di comunicare alle funzioni di gestione dei rischi e revisione interna, per gli aspetti di rispettiva competenza, qualsiasi fatto rilevante per gli adempimenti previsti.

Ai sensi delle disposizioni dall'Art. 5-*octies*, comma 3 del Decreto, tenendo altresì conto dei contenuti della Deliberazione COVIP, il Fondo rende pubblici, con cadenza regolare, le informazioni essenziali e pertinenti relative alla politica di remunerazione. Tale pubblicità si realizza, attraverso l'inserimento nel "*Documento sul sistema di governo*" di un estratto della Politica adottata con riferimento struttura remunerativa del Fondo.