ARTHESIO
INVESTMENT & ADVISORY

POLITICA DI GESTIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE

Ver. 09/2026
(approved by the Board of Directors on 21/09/2026)

Indice

1. Introduzione 3

2. Definizioni 4

3. Ambito 5

4. Cosa sono i conflitti di interesse? 6

5. Tipologie generali di conflitti di interesse 6

6. Approccio alla gestione dei Conflitti 8

7. Responsabilità dei Dipendenti 8

8. Sistemi, controlli, policy e procedure 10

9. Conclusioni 16

10. Appendice 1 – Lista non esaustiva di esempi specifici di conflitto di interesse 17

1. Introduzione

I conflitti di interesse sono un rischio insito nell'attività di Carthesio (di seguito CTH) in qualità di fornitore di servizi finanziari. In linea con le Norme applicabili, in particolare l'art. 8 cpv. 2 lett. b e c in combinato disposto con gli artt. 25, 26 e 27 della Legge sui servizi finanziari (LSerFi) e con gli artt. 9-10 e 25-28 dell'Ordinanza sui servizi finanziari (OSerFi), come interpretati dalla Circolare FINMA 2025/2 «Obblighi di comportamento ai sensi della LSerFi/dell'OSerFi», in vigore dal 1° gennaio 2025, è fondamentale che CTH adotti provvedimenti organizzativi adeguati per evitare conflitti di interessi che possono risultare dalla fornitura di servizi finanziari o per escludere che tali conflitti arrechino pregiudizio ai Clienti.
CTH tiene inoltre conto della Comunicazione FINMA sulla vigilanza 03/2026 del 3 giugno 2026, concernente i rischi legati all'utilizzo di prodotti nella gestione patrimoniale individuale, che la FINMA ha espressamente esteso ai gestori di patrimoni collettivi. Tale comunicazione non introduce regole nuove ma richiama obblighi già vigenti in materia di oggettività della selezione dei prodotti e di gestione dei conflitti che ne derivano.
Ove CTH intrattenga rapporti con controparti stabilite nello Spazio economico europeo, essa applica su base contrattuale gli standard della Direttiva 2014/65/UE (MiFID II) che tali controparti sono tenute a osservare. In caso di divergenza prevale il regime della LSerFi.

I conflitti di interesse possono sorgere in molti contesti. Oltre che tra CTH e un Cliente, ad esempio, potenziali conflitti di interesse possono sorgere anche tra un Cliente e un altro, un Dipendente (o un Soggetto Rilevante) e un Cliente o CTH, un azionista e CTH, tra diverse aree di business CTH e tra diverse entità del Gruppo.

Al Consiglio di Amministrazione compete la responsabilità della definizione del modello di politica di gestione dei conflitti di interesse.
Alla Direzione Generale compete la responsabilità di attuare il modello e di implementare sistemi, controlli e procedure per l'identificazione e la gestione dei conflitti di interesse. Ciascun Dipendente è responsabile dell'identificazione e dell'escalation dei potenziali conflitti di interesse affinché possano essere adeguatamente gestiti e risolti.

La mancata identificazione, escalation o adeguata gestione dei conflitti di interesse effettivi o potenziali e il mancato rispetto delle Norme in materia può esporre CTH e i propri Dipendenti al rischio di multe, sanzioni, sentenze, risarcimenti di danni e compensazioni a seguito di azioni normative o legali e comportare un danno per la reputazione CTH e una perdita generale di fiducia nella stessa.

Qualora le Norme in materia richiedessero l'applicazione di standard più elevati rispetto a quelli previsti dalla presente policy, CTH dovrà rispettare tali requisiti. Di conseguenza, questa policy non sostituisce l'obbligo CTH di osservare ogni Norma applicabile relativa ai conflitti di interesse.

2. Definizioni

Salvo diversa definizione, i termini con l'iniziale maiuscola usati nella presente policy hanno i seguenti significati:

"Cliente" può indicare quanto segue:

a. un cliente attuale CTH;
b. un cliente potenziale CTH (nei casi in cui CTH stia cercando di instaurare una relazione di carattere contrattuale relativamente a servizi ed operazioni); oppure
c. un ex cliente, laddove permangano obblighi di carattere fiduciario o di altro genere.

"Soggetto con cui si intrattiene uno Stretto Rapporto Personale"
può indicare:

a. un soggetto che intrattiene una relazione sentimentale con un Dipendente;
b. un soggetto che intrattiene un rapporto di business, commerciale o finanziario con un Dipendente; o
c. il convivente di un Dipendente.

"Dipendente" può indicare quanto segue:

a. un dipendente a tempo indeterminato o determinato di CTH;
b. un Membro di un Consiglio, dipendente o meno di CTH, oppure
c. una persona fisica impiegata da CTH come collaboratore esterno;

"Membro della Famiglia"
indica eventuali coniugi, partner civili, conviventi, figli o figliastri, genitori o suoceri, fratelli, sorelle, cognati, nonni, zii e nipoti del Dipendente;

"Outside Business Interest"
indica una carica o attività intrapresa da un Dipendente al di fuori del proprio ruolo presso CTH ai sensi delle policy e delle procedure della stessa, compresi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, attività commerciali, cariche esterne, occupazioni esterne e nomine a cariche politiche;

"Norme" indica ogni legge, regolamento, norma, aspettativa delle Autorità di Vigilanza standard organizzativo e amministrativo di autoregolamentazione, codice etico o di condotta, standard e best practice relativi ai conflitti di interesse e applicabili a CTH;

"Soggetto Rilevante"
indica un membro del Consiglio d'Amministrazione, socio o direttore di CTH coinvolto nella prestazione di servizi ad un cliente da parte di CTH;

"Fornitori" indica i fornitori di beni e servizi e i consulenti CTH.

"Prodotto proprio"
indica uno strumento finanziario emesso, strutturato o gestito da CTH, ivi compresi i veicoli di investimento collettivo la cui gestione è delegata a CTH, nonché i prodotti di parti a essa correlate.

3. Ambito

Finalità

La presente policy descrive la strategia di CTH relativa all'identificazione, l'escalation e la gestione dei conflitti di interesse. In particolare, la policy illustra:

i. cosa costituisce un conflitto di interesse;
ii. le principali tipologie di conflitti di interesse;
iii. esempi comuni di situazioni in cui possono insorgere conflitti di interesse all'interno CTH;
iv. l'approccio generale utilizzato da CTH nella gestione delle situazioni di conflitto di interesse;
v. le responsabilità dei Dipendenti (compresa la Direzione Generale) nella fase di identificazione, escalation e gestione dei conflitti di interesse;
vi. l'assetto organizzativo CTH in merito alla gestione dei conflitti di interesse;
vii. la modalità con cui CTH identifica e gestisce i conflitti di interesse e i sistemi, i controlli, le policy e le procedure connessi; e
viii. le conseguenze per coloro che non rispettano la presente policy.

Applicabilità

La presente policy si applica a CTH e ai propri Dipendenti.

4. Cosa sono i conflitti di interesse?

Esistono diverse tipologie di conflitti di interesse che riguardano un'ampia gamma di comportamenti e circostanze. Solitamente, un conflitto di interesse sorge quando due o più soggetti tra i quali sussiste un obbligo di diligenza o fiducia si trovano ad avere un interesse in contrapposizione. Nel corso dell'attività lavorativa presso CTH un dipendente può dover affrontare un conflitto di interesse che potrebbe potenzialmente compromettere o influenzare l'oggettività e la professionalità del proprio giudizio, od ostacolare altrimenti l'adempimento dei propri doveri e responsabilità nei confronti di CTH. Il mancato riconoscimento e la gestione inadeguata dei conflitti di interesse possono avere conseguenze improprie o penalizzanti per i Clienti, CTH e i Dipendenti.

I conflitti di interesse relativi a CTH comprendono quelli che insorgono tra:

i. CTH e uno o più Clienti;
ii. un Dipendente e un Cliente;
iii. un Soggetto Rilevante e un Cliente;
iv. due o più Clienti nell'ambito della prestazione di servizi da parte CTH a tali Clienti;
v. un Dipendente e CTH;
vi. singole aree CTH;
vii. singoli dipendenti CTH;
viii. un azionista rilevante e CTH;
ix. CTH ed altre Entità del Gruppo CTH;
x. Diverse Entità del Gruppo CTH;
xi. un Soggetto Rilevante e CTH; oppure
xii. CTH e i propri Fornitori.

5. Tipologie generali di conflitti di interesse

Di seguito è riportato un elenco non esaustivo delle tipologie più comuni di conflitto di interesse.

I conflitti di interesse relativi ai Clienti possono essere descritti in generale come scenari in cui CTH, un Dipendente o un Soggetto Rilevante:

i. abbiano la possibilità di realizzare un guadagno finanziario o evitare una perdita finanziaria a spese del Cliente;
ii. abbiano nel risultato di un servizio prestato al Cliente o dell'operazione realizzata per conto di quest'ultimo un interesse distinto da quello del Cliente;

iii. abbiano un incentivo finanziario o di altra natura a privilegiare gli interessi di un altro Cliente o un gruppo di Clienti rispetto a quelli del Cliente interessato;
iv. svolgano la stessa attività del Cliente;
v. ricevano o riceveranno da una persona diversa dal Cliente un incentivo, in relazione con il servizio prestato al Cliente, sotto forma di denaro, di beni o di servizi diversi dalle commissioni o dalle competenze normalmente fatturate per tale servizio;
vi. abbiano un incentivo finanziario o di altro tipo nel favorire la vendita al Cliente di un particolare prodotto o servizio che non sia nel miglior interesse del Cliente stesso.

I conflitti di interesse relativi a CTH possono essere descritti in generale come scenari in cui:

i. l'interesse di un Dipendente nell'esito di una particolare attività o progetto differisca da quello CTH;
ii. un Dipendente (oppure, ove pertinente, un Membro della Famiglia o un Soggetto con cui il Dipendente intrattiene uno Stretto Rapporto Personale) riceva in virtù della propria posizione presso CTH un significativo beneficio finanziario o di altro tipo che sia di natura impropria;
iii. un Dipendente abbia la possibilità di influire sulla concessione di attività da parte CTH o sulle decisioni amministrative o comunque rilevanti di quest'ultima in maniera tale da ottenere un guadagno o vantaggio personale per se stesso o per un Membro della Famiglia;
iv. un interesse attuale finanziario o di altra natura o un precedente ruolo in un progetto o attività oppure un rapporto con un'altra persona comprometta o possa compromettere il giudizio o l'obiettività di un Dipendente nell'adempiere ai propri doveri e responsabilità verso CTH;
v. una funzione di CTH favorisca il proprio interesse rispetto a quello di un'altra funzione di CTH contro il miglior interesse della medesima, incluso il proprio interesse in relazione alla selezione dei Fornitori; oppure
vi. un conflitto di interesse, reale o percepito, insorga in relazione a un'operazione o un accordo stipulati tra CTH e un azionista rilevante o tra Entità del Gruppo CTH a causa dello stretto rapporto tra le parti.

Ai fini della presente policy, i conflitti di interesse comprendono situazioni che potrebbero non costituire conflitti di interesse effettivi ma dar luogo alla percezione di un conflitto di interesse.

L'appendice 1 include una lista non esaustiva di esempi specifici di operazioni e attività presso CTH che possono far insorgere conflitti di interesse che richiedono, ove pertinente, gestione, riduzione o prevenzione adeguate.

6. Approccio alla gestione dei Conflitti

CTH cerca di assicurarsi che eventuali conflitti di interesse non penalizzino gli interessi dei Clienti, di CTH, dei suoi azionisti e di altri portatori di interessi attraverso l'identificazione, la prevenzione e la gestione dei conflitti stessi.

CTH dispone di più mezzi per gestire un conflitto di interesse. Essi sono applicati secondo la seguente gerarchia, che non è derogabile:

- in primo luogo, evitare di prestare il servizio o l'attività che dà luogo al conflitto di interesse;
- in secondo luogo, ove il conflitto non possa essere evitato, adottare accordi, sistemi, controlli, policy e procedure organizzative finalizzati a prevenirne l'insorgere o a ridurne i rischi;
- in ultima istanza, e soltanto ove i mezzi precedenti non siano sufficienti, informare il Cliente in merito al conflitto di interesse e alle sue possibili conseguenze, secondo quanto previsto al paragrafo «Disclosure e consenso del Cliente».

La disclosure non costituisce pertanto un'alternativa equivalente alle misure organizzative, bensì il rimedio residuale al quale si ricorre soltanto quando queste ultime risultino insufficienti. Il ricorso alla disclosure è motivato per iscritto.

7. Responsabilità dei Dipendenti

Oltre agli specifici accordi organizzativi ed ai sistemi, ai controlli, alle policy e alle procedure indirizzati a particolari tipi di conflitti di interesse, la presente policy riporta di seguito gli standard di comportamento che i Dipendenti sono tenuti a soddisfare nell'esercizio dei rispettivi ruoli presso CTH.

Direzione Generale

I membri della Direzione Generale sono responsabili dell'identificazione, della documentazione, dell'escalation e della gestione di tutti i conflitti di interesse non appena insorgono all'interno delle rispettive aree di competenza presso CTH. In particolare, i membri della Direzione Generale sono tenuti a:

- promuovere una cultura che sottolinei l'importanza del trattamento etico dei Clienti e la gestione trasparente dei conflitti di interesse;

- impegnarsi nell'implementazione delle policy, delle procedure e degli accordi per l'identificazione, la documentazione, l'escalation, la gestione e il monitoraggio nel continuo dei conflitti di interesse;
- impegnarsi nel comunicare con chiarezza le policy, le procedure e le aspettative e nel condividere le best practice in CTH;
- adottare un approccio olistico all'identificazione dei conflitti di interesse potenziali ed emergenti nonché promuovere giudizi informati riguardo alla rilevanza e al modo in cui le questioni relative ai conflitti vengono trattate;
- sensibilizzare i Dipendenti sull'importanza di seguire regolari corsi di formazione sia in fase di assunzione sia successivamente, per l'aggiornamento;
- sponsorizzare sistemi e controlli per documentare, tracciare, gestire e mitigare il rischio di conflitti e riesaminarne periodicamente l'efficacia; e
- considerare le implicazioni e, ove necessario, attuare provvedimenti correttivi riguardo alle misurazioni della performance o ai regimi di incentivi che possono indurre un Dipendente ad agire contro i propri doveri e responsabilità verso CTH e ai sensi delle Norme applicabili.

Inoltre, è richiesto alla Direzione Generale di:

- valutare ogni situazione di potenziale conflitto portata alla loro attenzione per stabilire se si tratti effettivamente di un conflitto di interesse;
- stabilire il modo migliore di procedere per risolvere, gestire o evitare il conflitto di interesse, compresa, se necessario, un'eventuale ulteriore escalation a livelli superiori del management oppure la possibilità di togliere al Dipendente interessato la supervisione di una data questione o attività; e
- riesaminare con cadenza annuale o, se necessario, con maggiore frequenza ogni conflitto di interesse comunicato, al fine di garantire che siano gestiti in conformità con ogni risoluzione concordata.

Tutti i Dipendenti

I Dipendenti sono responsabili dell'identificazione e gestione nel continuo dei conflitti di interesse, e CTH richiede a tutti loro di:

- attenersi alla presente policy, alle Norme e alle altre policy e procedure applicabili relativamente all'identificazione, all'escalation e alla gestione dei conflitti di interesse;
- agire con integrità ed operare con giudizio e buon senso in linea con i valori CTH;
- agire con il necessario grado di indipendenza e oggettività nell'assolvimento delle proprie responsabilità presso CTH;
- cercare attivamente di identificare, documentare e mitigare i conflitti di interesse nella propria sfera di responsabilità, anche in relazione a qualsiasi attività in essere o pianificata;

- evitare, ove possibile, situazioni che possano dar luogo a conflitti di interesse o alla loro percezione, e non permettere che:
  - interessi o rapporti personali o finanziari;
  - Membri della Famiglia o Soggetti con cui si intrattiene uno Stretto Rapporto Personale;
  - il coinvolgimento passato, presente o futuro in un'attività o progetto; oppure
  - i vari ruoli e responsabilità presso CTH

  compromettano o mettano in discussione il proprio giudizio, la propria capacità di agire obbiettivamente o di assolvere adeguatamente ai propri obblighi e responsabilità verso CTH e/o i Clienti, oppure comportino il rischio di danno reputazionale per CTH, inclusi il rischio di sospetto di irregolarità riguardo al modo in cui un'attività viene concessa a CTH o da CTH, facendo ottenere alla stessa un trattamento o un vantaggio indebito;
- informare immediatamente il proprio supervisore e/o la funzione di Compliance dell'esistenza e della natura di ogni conflitto di interesse effettivo o potenziale;
- in caso di partecipazione a riunioni/consigli decisionali, comunicare immediatamente i conflitti di interesse al soggetto che presiede il consiglio e, qualora chi presiede lo decida, autoescludersi dal processo decisionale e non cercare di influenzare ulteriormente le decisioni;
- non trovarsi in un rapporto di supervisione, subordinazione o controllo (con influenza sulle condizioni di impiego) con parenti stretti, inclusi i Membri della Famiglia o Soggetti con cui si intrattiene uno Stretto Rapporto Personale;
- non fare un uso improprio delle informazioni ottenute nell'ambito del proprio lavoro presso CTH, ad es. operando in titoli senza idonea approvazione;
- gestire le informazioni connesse al lavoro sempre nel rispetto delle barriere allo scambio di informazioni e degli obblighi di riservatezza; e
- chiarire e inoltrare prontamente ai propri responsabili e alla funzione di Compliance i propri sospetti e dubbi, di modo che i conflitti di interesse possano essere adeguatamente esaminati, gestiti e risolti.

8. Sistemi, controlli, policy e procedure

CTH adotta una serie di sistemi, controlli, policy e procedure per la gestione dei conflitti di interesse. Una sintesi dei requisiti e dei controlli fondamentali previsti dalle policy CTH è disponibile di seguito.

Registro dei conflitti di Interesse di CTH

Il registro dei conflitti di interesse di CTH è un registro che include le tipologie di conflitti di interesse che comportano un rischio rilevante di danno agli interessi di uno o più Clienti che sono insorti in relazione a servizi e attività regolamentate.

Le informazioni riportate nel registro dei conflitti di interesse di CTH facilitano l'identificazione, l'escalation e la gestione di qualsiasi possibile conflitto di interesse e forniscono una base per la formazione dei Dipendenti.

Il registro è tenuto dalla funzione di Compliance e riporta per ciascuna voce: la data di rilevazione; la natura del conflitto e i soggetti coinvolti; il servizio o l'attività nell'ambito dei quali è sorto; la misura adottata secondo la gerarchia di cui alla sezione 6, con la motivazione dell'eventuale ricorso alla disclosure; il soggetto che ha deciso la misura; la data e l'esito del riesame.
Sono in ogni caso iscritti nel registro: i prodotti propri impiegati nei mandati; le indennità percepite da terzi; i rapporti con emittenti e strutturatori; gli Outside Business Interests comunicati; le relazioni personali dei Dipendenti con Clienti, Fornitori o controparti.
Il registro è esaminato almeno annualmente dal Consiglio di Amministrazione, che ne delibera a verbale. L'assenza di voci iscritte nel corso di un esercizio è oggetto di verifica specifica, poiché in un modello operativo che prevede l'impiego di prodotti propri essa costituisce essa stessa un'anomalia.

Esecuzione/ gestione degli ordini dei Clienti

CTH richiede ai Dipendenti di agire in maniera onesta, trasparente e professionale in linea con i migliori interessi dei Clienti, incluso nell'esecuzione, nella ricezione e nella trasmissione di ordini per loro conto. Gli interessi dei Clienti sono tutelati dalle disposizioni interne di CTH in materia di negoziazione, che vietano ai gestori ogni condotta impropria, come ad esempio le operazioni di front-running sugli ordini dei Clienti.

L'aggregazione e l'allocazione degli ordini costituiscono un conflitto strutturale, in quanto CTH gestisce sia veicoli di investimento collettivo sia mandati individuali. Gli eseguiti parziali sono allocati pro rata alle quantità ordinate. Ogni allocazione difforme è documentata con la relativa motivazione al momento dell'allocazione ed è sottoposta a Compliance. L'allocazione non può essere determinata dopo che l'esito dell'operazione è noto, né favorire un veicolo gestito da CTH rispetto a un mandato individuale, o viceversa. La disciplina di dettaglio è contenuta nella Best Execution policy.

Selezione dei prodotti e prodotti propri

La selezione degli strumenti finanziari costituisce una delle principali fonti di conflitto di interesse per CTH, in ragione dell'impiego di prodotti propri e della remunerazione indiretta percepita da terzi. La disciplina di dettaglio è contenuta nella Politica di selezione e governance dei prodotti, alla quale la presente policy rinvia.

I principi che ne governano il raccordo con la gestione dei conflitti sono i seguenti:

- nessuno strumento può essere impiegato nei mandati se non previamente ammesso all'universo investibile secondo un'istruttoria proporzionata alla complessità e al rischio;
- la remunerazione che CTH percepisce, direttamente o indirettamente, non costituisce criterio di selezione.
- quando il portafoglio di un Cliente comprende prodotti propri, CTH percepisce sia la commissione del mandato sia, per il tramite del veicolo, quella del prodotto. Tale sovrapposizione è rilevata per ciascun mandato interessato e resta soggetta al limite complessivo di cui al paragrafo «Indennità».

Indennità

L'articolo 26 della LSerFi stabilisce che i fornitori di servizi finanziari possono accettare da terzi indennità in relazione alla fornitura di servizi finanziari soltanto se:

- hanno previamente ed esplicitamente informato i clienti riguardo all'indennità e questi vi hanno rinunciato; o
- trasferiscono l'indennità interamente ai clienti.

Sono considerate indennità le prestazioni che il fornitore di servizi finanziari riceve da terzi in relazione alla fornitura di un servizio finanziario, in particolare diritti di mediazione, commissioni, provvigioni, ribassi o altri vantaggi patrimoniali.

CTH percepisce tre distinte tipologie di remunerazione: la commissione di gestione applicata al Cliente in virtù del mandato; la commissione di gestione percepita dai fondi di investimento che le hanno delegato la gestione dei portafogli; le indennità percepite da terzi in relazione agli strumenti impiegati, che per i prodotti strutturati possono assumere la forma di uno sconto sul prezzo di emissione o di un pagamento per la strutturazione. Le ultime due sono forme di remunerazione indiretta.

CTH mantiene un limite percentuale massimo annuo, riferito al patrimonio del titolare del conto, tra la commissione di gestione del mandato e le remunerazioni indirette percepite. Tale limite non ha funzione commerciale: costituisce il presidio quantitativo del conflitto insito nella selezione dei prodotti. Esso è approvato dal Consiglio di Amministrazione e il suo rispetto è verificato trimestralmente per singolo mandato.

La rinuncia del Cliente alla restituzione delle indennità è contenuta nel contratto di mandato. L'Informativa alla clientela fornisce i parametri di calcolo e le fasce di ammontare necessari affinché tale rinuncia sia consapevole.

Inducements

Un Inducement può creare un conflitto di interesse nel caso in cui il pagamento o la ricezione dell'incentivo distolga CTH dai propri obblighi di servire i migliori interessi dei Clienti.

Distribuzione e attività di marketing

Conflitti di interesse possono sorgere anche in relazione alle attività di distribuzione e marketing dei prodotti o servizi finanziari offerti o selezionati da CTH.
In particolare, tali conflitti possono emergere nel contesto di accordi con soggetti terzi coinvolti nelle attività di promozione o distribuzione, quali ad esempio introducers, placement agents, capital introduction services o altre forme di marketing agreements.
In tali circostanze potrebbe esistere il rischio che incentivi economici, diretti o indiretti, possano influenzare la promozione o la selezione di determinati prodotti o servizi.
CTH assicura pertanto che tali accordi siano strutturati, valutati e gestiti in modo da non compromettere la capacità della Società di agire nel miglior interesse dei Clienti e in conformità con le Norme applicabili.

Prassi di remunerazione

CTH riconosce la remunerazione come un fattore che può influenzare la condotta dei Dipendenti. CTH ha adottato policy e procedure di remunerazione per impedire che vengano adottate strutture di remunerazione che possano incentivare i Dipendenti ad agire contro le proprie responsabilità.

Outside Business Interests

Un conflitto di interesse può sorgere anche in relazione a cariche o attività intrapresa al di fuori del proprio ruolo presso CTH. CTH impone l'obbligo di comunicazione e di approvazione e il divieto di intraprendere attività che possono dar luogo a conflitti di interesse potenziali, che tutti i Dipendenti interessati sono tenuti a osservare.

Operazioni dei Dipendenti

Un conflitto di interesse può sorgere in virtù delle operazioni personali dei Dipendenti. Ai sensi della policy CTH sul Contrasto al Market Abuse, tutti i Dipendenti interessati devono comunicare su richiesta di CTH i propri dossier titoli ed estratti conto bancari.

Omaggi, intrattenimento ed eventi di business

Un conflitto di interesse può sorgere nel caso in cui un Dipendente riceva o offra un regalo o un invito ad un evento che costituisce un incentivo improprio per un Dipendente, un Soggetto Rilevante, un Cliente o un Fornitore ad agire in un dato modo. CTH non permette né l'offerta né l'accettazione di regali o inviti ad eventi da parte di un Dipendente, a meno che non siano considerati di natura ragionevole e proporzionata o legati a una finalità commerciale legittima.

I Dipendenti possono accettare regali appropriati se non superano il valore di CHF 100 all'anno per controparte. I regali ricevuti o offerti sono comunicati alla funzione di Compliance e iscritti nel registro dei conflitti di interesse.

Ove pertinente, i Dipendenti interessati devono ottenere la pre-approvazione per regali e inviti ad eventi. CTH non concederà la propria approvazione nel caso in cui i medesimi possano dar luogo a un potenziale conflitto di interesse o siano ritenuti di natura impropria.

Fornitori e Soggetti Rilevanti

CTH adotta vari sistemi, controlli, policy e procedure per la gestione dell'interazione CTH con i Fornitori e i Soggetti Rilevanti. CTH esegue la due diligence su Fornitori e Soggetti Rilevanti e adotta accordi contrattuali per la tutela degli interessi sia di CTH che dei Clienti. I conflitti di interesse possono sorgere in relazione a Fornitori e Soggetti Rilevanti, qualora, ad esempio, un Dipendente coinvolto nel processo di approvvigionamento o di assunzione abbia uno stretto rapporto di parentela con un particolare Fornitore o Soggetto Rilevante.

Ai Dipendenti compete la responsabilità di comunicare tutte le situazioni che potrebbero ragionevolmente avere un impatto sulla propria indipendenza e obiettività, interferire con i rispettivi obblighi verso CTH o i relativi Clienti, oppure dar luogo alla percezione di un conflitto di interesse. Inoltre, CTH cerca di gestire i rapporti effettivi o potenziali con i Fornitori che sono anche effettivi o potenziali Clienti in maniera indipendente e alle condizioni di mercato e stabilisce e comunica gli impegni tra CTH e i Fornitori in maniera da gestire i conflitti di interesse effettivi o potenziali.

Disclosure e consenso del Cliente

Se da un lato CTH dispone di procedure consolidate per la prevenzione o la gestione dei conflitti di interesse, in alcune circostanze tali misure potrebbero non essere sufficienti a tutelare l'interesse del Cliente da un danno rilevante e in tal caso il cliente deve essere informato in merito alla presenza del conflitto o CTH può decidere, in circostanze particolari, di informare il Cliente in merito alla presenza di un potenziale conflitto di interesse e dei presidi definiti per gestirlo. Ove opportuno, al fine di ottenerne il consenso ad agire, è possibile divulgare determinate informazioni al Cliente interessato. Più precisamente, affinché possa prendere una decisione informata, al Cliente dovranno essere comunicate la natura generale e/o le fonti del conflitto.

La disclosure al Cliente di un conflitto di interesse deve essere consentita solamente come ultima risorsa a disposizione. Tale disclosure deve essere fornita al Cliente in forma scritta prima della prestazione del servizio di investimento e/o del servizio accessorio e deve essere sufficientemente dettagliata da permettere al Cliente di effettuare una decisione informata riguardo al servizio offerto. Sarà necessario dichiarare che tale comunicazione è stata effettuata in quanto le

disposizioni organizzative ed amministrative adottate da CTH ai fini della prevenzione o della gestione del conflitto non sono sufficienti a garantire, con ragionevole sicurezza, che i rischi di danno agli interessi del Cliente siano evitati. La disclosure deve tener conto della natura del Cliente e includere la descrizione specifica dei conflitti di interesse che insorgono nella fase di erogazione di servizi di investimento e/o di servizi accessori. Deve essere fornita una spiegazione della natura generale e delle fonti dei conflitti di interesse, nonché dei rischi che i conflitti di interesse comportano per il Cliente e delle azioni intraprese al fine di ridurre tali rischi. Ogni disclosure è iscritta nel registro dei conflitti di interesse con l'indicazione delle ragioni per cui le misure organizzative sono risultate insufficienti.

Procedura di escalation

I Dipendenti devono informare il proprio responsabile e/o la funzione di Compliance dell'esistenza e della natura del conflitto di interesse. La Direzione Generale è responsabile della valutazione del conflitto di interesse effettivo o potenziale e stabilisce il modo migliore di procedere.

Whistleblowing

La Direzione Generale è a disposizione dei Dipendenti per accogliere le segnalazioni/denunce di conflitti di interesse all'interno CTH stessa, nell'eventualità che il Dipendente li ritenga il modo più adatto per portare un problema all'attenzione CTH.

Controlli e Risk Assessment

CTH testa periodicamente i propri controlli relativi alla gestione dei conflitti di interesse al fine di identificare possibili lacune e porvi rimedio. Il programma dei test è integrato da valutazioni di rischio periodiche condotte dalla funzione Compliance e Risk Management.
I controlli relativi alla gestione dei conflitti di interesse sono formalizzati nella matrice del sistema di controllo interno, che ne indica per ciascuno l'oggetto, la frequenza, il responsabile, l'evidenza prodotta e l'escalation in caso di esito negativo.

Formazione

CTH mette a disposizione corsi di formazione periodici sulla gestione dei conflitti e sugli argomenti connessi ai conflitti di interesse la cui partecipazione dei Dipendenti è obbligatoria. Tale formazione è fondamentale per garantire che i Dipendenti conoscano i processi di identificazione, escalation e risoluzione dei conflitti di interesse e siano quindi in grado di identificarli e gestirli. Alla formazione e alla sensibilizzazione sui conflitti di interesse sono destinate risorse adeguate a svilupparne la conoscenza e la comprensione da parte dei Dipendenti.

9. Conclusioni

CTH promuove una serie di comportamenti, policy e procedure finalizzate a favorire la cultura di rischio, compresa la consapevolezza dei possibili scenari di conflitto di interesse.
L'osservanza di tali norme è di vitale importanza per soddisfare le aspettative normative nel settore finanziario, nonché gli standard di CTH in materia di gestione dei conflitti di interesse. Fondamentale nella gestione di una cultura forte del rischio è il monitoraggio costante delle violazioni delle policy, le procedure e i processi di controllo CTH.

9.1 Revisione periodica della policy

La presente policy è oggetto di revisione periodica almeno su base annuale, o con maggiore frequenza qualora necessario, al fine di garantirne la continua adeguatezza rispetto all'evoluzione normativa, alle attività svolte da CTH e ai rischi emergenti connessi alla prestazione dei servizi finanziari.
Eventuali aggiornamenti o modifiche alla policy sono approvati secondo i processi di governance interni della Società.
La presente policy e ogni suo aggiornamento sono approvati dal Consiglio di Amministrazione. Il frontespizio riporta il numero di versione; la delibera di approvazione ne indica la data e l'organo. Le versioni superate sono conservate con indicazione del periodo di validità, in modo da consentire di stabilire quale versione fosse in vigore in un dato momento. La policy è distribuita ai Dipendenti e la presa di conoscenza è tracciata mediante conferma individuale conservata agli atti.

10. Appendice 1 – Lista non esaustiva di esempi specifici di conflitto di interesse

Quanto segue è un elenco non esaustivo di esempi specifici di operazioni e attività che danno luogo a conflitti di interesse che richiedono un'adeguata gestione, mitigazione o prevenzione:

- un Membro della Famiglia di un Dipendente e/o un Soggetto con cui il Dipendente intrattiene uno Stretto Rapporto Personale ha un interesse in un'operazione o attività in cui ha un interesse anche un Cliente o CTH, e il Dipendente favorisce il Membro della Famiglia e/o il Soggetto con cui il Dipendente intrattiene uno Stretto Rapporto Personale;
- regali o inviti ad eventi eccessivi o molto generosi ricevuti da un Dipendente ne influenzano in modo improprio il giudizio o lo inducono a una condotta scorretta;
- un Dipendente, in possesso di informazioni su future operazioni con i Clienti relative a un dato titolo, negozia una posizione per conto di CTH in tale titolo;
- CTH fornisce consulenza finanziaria a una società cliente che in seguito diventa destinataria di un'offerta, e CTH tenta anche di agire per conto dell'offerente;
- CTH fornisce servizi di consulenza ad un Cliente riguardo all'acquisizione di un asset, o un progetto e cerca di fornire gli stessi servizi a un altro Cliente concorrente o offerente con riferimento allo stesso asset o progetto;
- un Dipendente effettua negoziazioni eccessive su un conto Cliente principalmente per generare commissioni a beneficio di un Fornitore;
- CTH vende asset detenuti dai propri Clienti a un fondo di sua gestione, ma ciò non rappresenta il miglior interesse del fondo e dei relativi investitori;
- CTH assume un soggetto come dipendente o in un altro ruolo in cambio di accordi di scambio di qualsiasi natura non ammessi;
- CTH consiglia e vende prodotti da essa strutturati a Clienti in circostanze in cui CTH antepone il proprio interesse finanziario all'interesse del Cliente;
- un Dipendente consiglia a CTH la selezione di un Fornitore a sé collegato senza comunicare a CTH il proprio rapporto con il Fornitore stesso;
- un Dipendente ha un rapporto finanziario personale (ad es. un prestito) con un altro Dipendente o ha un rapporto di diversa natura (ad es. il rapporto è intrattenuto da Membri della Famiglia o Soggetti con cui intrattiene uno Stretto Rapporto Personale) che interferisce con l'adempimento delle sue responsabilità nei confronti CTH;
- CTH fornisce consulenza in materia di investimenti a un Cliente su prodotti strutturati da un'entità da cui CTH riceve un incentivo;
- un conflitto tra CTH, un cliente o un Dipendente, nel caso in cui il cliente chieda a CTH o a un Dipendente di assecondare comportamenti non conformi alla normativa in vigore o alle policy di CTH, inclusi casi di evasione fiscale, frode o altri illeciti.
- un eseguito parziale è allocato tra un veicolo di investimento collettivo gestito da CTH e uno o più mandati individuali secondo un criterio determinato dopo che l'esito dell'operazione è noto;
- uno strumento è impiegato nei mandati senza essere stato ammesso all'universo investibile, ovvero è preferito ad alternative comparabili in ragione della remunerazione che CTH ne trae.