

Politiche e prassi in materia di
Remunerazione e Incentivazione nell'ambito
dell'assetto organizzativo e di governo
societario di Progetto Sim S.p.A.

SOMMARIO

INDICE

TITOLO I - POLITICHE E PRASSI IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1. – PREMESSA	3
2. – INTRODUZIONE	4
3. - QUADRO NORMATIVO di RIFERIMENTO	4
3.1 – DEFINIZIONE DI REMUNERAZIONE.....	6
4. – GOVERNANCE	8
5. – SISTEMA di REMUNERAZIONE (PROCESSO)	9
5.1. - Individuazione del personale rilevante.....	9
5.2. - Caratteristiche del piano di remunerazione e incentivazione	10
5.3. - Politica di remunerazione degli Amministratori e del “personale più rilevante”.....	10
5.4. - Politica di remunerazione del personale “non rilevante” e dei collaboratori.....	11
5.5. - Politica di remunerazione della rete di Consulenti Finanziari.....	12
6. – ORGANI SOCIALI E FUNZIONI AZIENDALI	14

TITOLO II – POLITICHE E PRASSI REMUNERATIVE CONCERNENTI I CONFLITTI DI INTERESSE

1. – PREMESSE	17
2. – DEFINIZIONI.....	17
3. – SCOPO DEGLI ORIENTAMENTI ESMA.....	18
4. – MODALITA’ DI APPROVAZIONE DELLE POLITICHE E DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE.....	18
5. – PRINCIPI GENERALI DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE ADOTTATE.....	19
6. – CONTROLLI SUI RISCHI GENERATI DALLE POLITICHE E DALLE PRASSI REMUNERATIVE.....	20
INFORMATIVA CONCERNENTE I SISTEMI E LE PRASSI DI REMUNERAZIONI.....	22

TITOLO I

POLITICHE E PRASSI IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1. - PREMESSA

Il documento relativo alle “Politiche e prassi in materia di remunerazione e incentivazione (d’ora in avanti, anche la “politica di remunerazione” o la “*policy*”) è stata approvato nella sua originaria versione dal Consiglio di Amministrazione di Progetto SIM S.p.A.(d’ora innanzi denominata anche, più sinteticamente, la “SIM”) con delibera del 23 aprile 2013.

La presente versione del documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 23 aprile 2015, integra le novità in materia introdotte dalla Circolare n. 285 di Banca d’Italia del 17 dicembre 2013¹ (di seguito “disposizioni di vigilanza”), in adempimento della direttiva europea 2013/36/UE (c.d. “CRD 4”), approvata il 26 giugno 2013 e recepita nel nostro ordinamento il 31 dicembre 2013.

Le disposizioni di vigilanza stabiliscono criteri e principi specifici diretti a garantire la corretta elaborazione e attuazione di sistemi di remunerazione. In particolare, si vuole pervenire a garantire che tali sistemi siano in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, dirette ad evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi da parte della Sim e del sistema finanziario nel suo complesso.

Le disposizioni di vigilanza definiscono quindi i principi e criteri specifici cui la Sim deve 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;
- rafforzare l’azione di controllo da parte delle Autorità di vigilanza.

Il presente 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

¹ 7° Aggiornamento: Titolo IV – Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”

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 la rete dei Consulenti Finanziari.

La *policy* recepisce le conclusioni del “resoconto della consultazione”, avviata in materia di politiche e prassi di remunerazione nella prestazione dei servizi d’investimento, da parte della Banca d’Italia e della Consob, in data 7 marzo 2012.

2. - INTRODUZIONE

All’interno del presente documento 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.

Capitolo 3: Quadro normativo di riferimento

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

Capitolo 4: 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.

Capitolo 5: Sistema di remunerazione (processo)

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

Capitolo 6: Organi sociali e funzioni aziendali

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

3. - 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 le prime *“Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”* il 30 marzo 2011, in attuazione della direttiva europea n.2010/76/CE del 24 novembre 2010 (c.d. “CRD 3”) . che introduceva regole armonizzate in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nell’ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche ² e delle attività di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.³

Nel dicembre 2014 sono infine state pubblicate le nuove “Disposizioni di vigilanza per le banche in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento (18 novembre 2014).

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 nuove disposizioni di vigilanza si integrano con i *regulatory technical standards* (di seguito RTS) emanati dalla Commissione europea, su proposta dell’EBA, ai sensi della CRD 4.

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: i principi e gli standard adottati dal “Financial Stability Board”; le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria; la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario; le *Guidelines* emanate dal “Committee of European Banking Supervisors”(European Banking Authority dal 1 gennaio 2011) in attuazione di specifiche previsioni contenute nella direttiva 2010/76/CE .

² Cfr. Direttiva 2006/48/CE, Art. 22.

³ Banca d'Italia e Consob hanno recepito le novità della direttiva CRD3 nel luglio 2012 con aggiornamento del “Regolamento congiunto”

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:

- la direttiva europea n. 2010/76/CE (CRD 3), in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- la direttiva europea n. 2013/36/CE (CRD 4);
- il D. lgs. n. 385/1993 (Testo Unico Bancario);
- il D. lgs. n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza)⁴;
- il Regolamento congiunto di Banca d'Italia e Consob del 29 ottobre 2007;
- Il provvedimento della Banca d'Italia del marzo 2011 recante le “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”;
- Il Resoconto della consultazione avviata in materia dalla Banca d'Italia e dalla Consob (luglio 2012);
- Il provvedimento congiunto del 25 luglio 2012 di recepimento della direttive CRD 3;
- Il Resoconto della consultazione avviata in materia dalla Banca d'Italia del dicembre 2013;
- Gli “Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)”, emanati dall'ESMA nel giugno 2013⁵, nonché la comunicazione congiunta di Banca d'Italia e Consob del 29 gennaio 2014, relativa al loro recepimento nell'ordinamento italiano;
- 7° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia

3.1. DEFINIZIONI

3.1.1 REMUNERAZIONE

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 essere tralasciati 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**” i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito

⁴ In particolare si veda quanto all'art. 123-ter.

⁵ Questi ultimi si focalizzano in particolare sul rischio di conflitti di interesse e sono trattati nel Titolo II della presente policy.

dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. *golden parachutes*) Con riferimento ai Consulenti Finanziari la remunerazione degli stessi è distinta tra:

- 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 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 rate o parte di essa nel suo complesso. 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 Consulenti finanziari.

Ai fini dell’applicazione delle disposizioni di vigilanza della Banca d’Italia, la “componente ricorrente” è equiparata alla parte fissa della remunerazione, mentre la componente “non ricorrente” è assimilata a quella variabile e come tale è soggetta ai presidi prudenziali previsti dalle suddette disposizioni.

3.1.2. PERSONALE

Nella nozione di “**personale**” rientrano: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori. Sono considerate “**personale più rilevante**”⁶ 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.⁷

⁶ Ai sensi degli Orientamenti ESMA, per “personale più rilevante” devono intendersi principalmente i soggetti che, nell’ambito della prestazione dei servizi di investimento, svolgono un ruolo – o ricoprono una funzione – che può determinare una situazione conflittuale in grado di danneggiare l’interesse prevalente del cliente/investitore.

⁷ 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

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.

4. - 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 6 "Organi Sociali e Funzioni Aziendali", collaborano alla predisposizione, alla successiva applicazione ed al monitoraggio della presente *policy*.

Progetto SIM, 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 al principio di proporzionalità e con riferimento a quanto previsto al capitolo 7 (Criterio di proporzionalità) delle richiamate disposizioni della Banca d'Italia, può non applicare le disposizioni, di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4, e par. 2.2.1. n. 285 del 17 dicembre 2013.

Ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604, , la SIM identifica con il termine "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

- a) componenti del Consiglio di Amministrazione;
- b) i responsabili delle funzioni di controllo interno (*revisione interna, compliance, risk management, antiriciclaggio*);
- c) i responsabili delle funzioni operative che riportano all'amministratore delegato;
- d) i cc. dd. Responsabili di Rete, i Capi Divisione e i Manager.

Per quanto riguarda la remunerazione ed incentivazione della rete di Consulenti Finanziari, si rinvia sia al successivo capitolo 5.5, che recepisce le indicazioni introdottedalle disposizioni di

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.

vigilanza. . 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.

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).

5. – 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:

- 5.1 – Individuazione del personale rilevante;
- 5.2 – Caratteristiche del piano di remunerazione e incentivazione;
- 5.3 – Politica di remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del personale più rilevante;
- 5.4 – Politica di remunerazione del personale dipendente non “rilevante” e dei collaboratori;
- 5.5 – Politica di remunerazione della rete di Consulenti Finanziari.

5.1 – Individuazione del personale 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 con le disposizioni previste nel Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, la SIM considera quale “personale più rilevante” i seguenti soggetti:

1. Componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. i Responsabili di Rete, i Capi Divisione e, i Manager;
3. il Responsabile della funzione di Revisione Interna;
4. il Responsabile della funzione di Conformità;
5. il Responsabile della funzione di Gestione dei Rischi e della Funzione Antiriciclaggio ;
6. i Responsabili delle seguenti funzioni aziendali:
 - a. Attività di Consulenza
 - b. Amministrazione e Back Office

c. Organizzazione

5.2. – Criteri di remunerazione e incentivazione

I criteri di remunerazione ed incentivazione adottati dalla SIM è in linea con gli obiettivi e le strategie definite nel c. d. “piano strategico”, relativo agli anni 2012/2013, presentato in sede di autorizzazione della SIM

La SIM rinuncia di norma a qualsiasi sistema di incentivazione, che non sia connessa al raggiungimento di specifici risultati nonché preventivamente validata dall’Organo amministrativo⁸.

La remunerazione del personale dipendente è improntata all’applicazione dei criteri previsti dalla contrattazione collettiva.

La remunerazione dei Responsabili di Rete, dei Capi Divisione, dei Manager e degli altri collaboratori è determinata da contrattazione diretta tra le parti, improntata a criteri di contenimento dei costi.

Mentre la remunerazione degli organi sociali in carica è stabilita nell’ambito delle delibere assembleari ed è improntata anch’essa a criteri di contenimento dei costi.

Allo stato non è prevista la corresponsione di componenti variabili della remunerazione ai membri del Consiglio di Amministrazione e al “personale più rilevante”, né la corresponsione di elementi variabili nella retribuzione corrente.

Per quanto riguarda i Responsabili di Rete, i Capi Divisione, i Manager e i Consulenti Finanziari, le attuali politiche di remunerazione non prevedono il riconoscimento a detti soggetti di sistemi di incentivazioni riconducibili alla “componente non ricorrente”.

Nell’ipotesi in cui, anche a seguito dell’analisi delle politiche di reclutamento adottate dalla concorrenza, si rendesse necessario l’introduzione di sistemi incentivanti finalizzati ad agevolare il reclutamento di nuovi Consulenti o a garantire la stabilità del rapporto con i Consulenti già legati alla Società da un rapporto di agenzia, si procederà alla valutazione di una revisione della Policy delle Remunerazioni sottoponendola all’assemblea dei soci.

Anche l’accordo integrativo per i dipendenti di SIM - retribuiti secondo il CCNL del settore Commercio - non prevede parti variabili, legate al conseguimento di obiettivi aziendali, il cui ammontare superi il 20% della remunerazione totale annua.

5.3.- Politica di remunerazione degli Amministratori e del “personale più rilevante”

Consiglio di Amministrazione

⁸Fermo restando il rispetto – in ogni caso – delle regole di comportamento previste dalle normative interne ed esterne, previste a tutela della clientela.

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

All'Amministratore delegato è stato conferito un incarico accessorio al Contratto avente ad oggetto la prestazione dell'attività di Promozione Finanziaria, che prevede una retribuzione non variabile aggiuntiva.

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.

Personale più rilevante

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

- a) la responsabilità della Funzione di Compliance, della Funzione di Gestione dei rischi e della Funzione Antiriciclaggio è affidata ad un consulente esterno, il cui contratto di collaborazione non prevede la corresponsione di elementi incentivanti o di parti variabili;
- b) le 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.

In merito ai responsabili delle restanti funzioni aziendali, quali elencate nel paragrafo 5.1.6 (*supra*), il sistema di remunerazione ed incentivazione prevede esclusivamente il riconoscimento della remunerazione ordinaria corrispondente all'inquadramento previsto dal CCNL, senza alcuna concessione di elementi retributivi variabili o incentivanti, in aggiunta a quanto previsto per la totalità dei dipendenti dall'accordo integrativo aziendale. Potrà fare eccezione l'eventuale riconoscimento di assegni "*ad personam*", comunque approvati in sede consiliare su proposta dell'Alta Direzione.

Per nessun soggetto appartenente alle categorie fin qui analizzate sono previste concessioni di accordi pensionistici e/o di fine rapporto, né altre forme di remunerazione variabile, incentivante o *fringe benefits*.

5.4. - Politica di remunerazione del personale "non rilevante" e dei collaboratori

Al personale dipendente della SIM, non rientrante nelle categorie di cui al paragrafo precedente, Progetto SIM concede esclusivamente la retribuzione ordinaria, quale prevista dalla contrattazione

collettiva per il rispettivo inquadramento nonché, per taluni nominativi, il riconoscimento di assegni “*ad personam*”, di importo comunque non significativo.

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.

5.5. - Politica di remunerazione della rete di Consulenti Finanziari

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 da Progetto SIM, rappresentano il principale canale commerciale della SIM.

La rete dei Consulenti Finanziari è formata prevalentemente da agenti monomandatari, titolari di un mandato di agenzia. Anche le figure manageriali operanti all’interno della rete con funzioni di coordinamento e selezione (i cc. dd. Manager) vengono inquadrate con regolare contratto di agenzia e sono anch’esse di norma titolari di un portafoglio di riferimento.

Come si è detto nel paragrafo 5.2. con riferimento ai Responsabili di Rete, ai Capi Divisione, ai Manager e ai Consulenti Finanziari, le attuali politiche di remunerazione non prevedono il riconoscimento a detti soggetti di sistemi di incentivazioni riconducibili alla “componente non ricorrente”.

Per tutti i Consulenti della SIM, l’attuale contratto d’agenzia prevede, oltre ad una quota connessa al valore del portafoglio riconducibile all’agente (c. d. “*management fee*”), la corresponsione, ad integrale e complessivo corrispettivo per l’attività svolta, di una provvigione sugli affari conclusi, calcolata moltiplicando le aliquote corrispondenti al livello di inquadramento con la base spese imponibile relativa a ciascun prodotto collocato. Tali provvigioni “non ricorrenti”, predeterminate e invariabili nelle modalità di calcolo, sono definite secondo una logica di contenimento del costo patrimoniale, reddituale e di liquidità a carico della SIM.

In ottemperanza alle più recenti indicazioni della Banca d’Italia e della Consob (Resoconto della consultazione per il recepimento della direttiva CRD 3, del luglio 2012), Progetto SIM evita di porre in essere politiche commerciali che configurino i cc. dd. “contest”.

Come previsto dalle Linee Guida di Assoreti, i piani di remunerazione, collegati all'apporto iniziale di clientela preesistente da parte del Promotore 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 destinati ai Manager, connessi alla selezione, reclutamento e gestione di nuovi Consulenti Finanziari, saranno sempre condizionati dall'effettiva realizzazione degli accordi sottoscritti evitando in ogni caso di esporre patrimonialmente la SIM.

In considerazione del fatto che i sistemi di incentivazione non possono basarsi esclusivamente su obiettivi commerciali, ma devono ispirarsi anche 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, l'obbligo di comportarsi con diligenza, correttezza e trasparenza, per servire al meglio l'interesse dei clienti. La SIM, inoltre, prevede una costante verifica, attraverso i piani di audit della funzione di revisione interna, invio di questionari per rilevare il grado di soddisfazione della clientela, dei comportamenti tenuti dai Consulenti nei confronti della clientela e della soddisfazione della stessa. 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.

I Responsabili di Rete, i Capi Divisione e i Manager

La SIM ha individuato nell'ambito organizzativo della propria rete commerciale alcune figure specialistiche che, pur essendo inquadrati a tutti gli effetti come Consulenti Finanziari, in virtù della rispettiva posizione manageriale e delle incombenze a ciò conseguenti, sono inquadrabili di fatto tra il "personale più rilevante".

Progetto SIM si avvale delle figure dei Responsabili di Rete, dei Capi Divisione e dei Manager per garantire – in considerazione della diffusione territoriale degli agenti – una omogeneità nella politica commerciale e di approccio al cliente, che possa altresì garantire un costante presidio dei valori della SIM.

I Responsabili di Rete, i Capi Divisione e i Manager sono remunerati sia con riferimento al portafoglio di clienti eventualmente loro associato sia con riferimento alla loro specifica attività di carattere manageriale. Le modalità remunerative di tale ulteriore attività sono indicate nella tabella che segue.

Tipo di attività	Determinazione del bonus	Periodicità
Manageriale (coordinamento operativo)	a) Base spese x coefficiente	b) Mensile

Gli accordi contrattuali previsti per l'attività di coordinamento operativo, selezione e inserimento dei Consulenti Finanziari, di competenza dei Manager, hanno carattere accessorio rispetto al contratto di agenzia. L'erogazione delle remunerazioni previste è vincolata all'effettiva realizzazione dell'ipotesi contrattualizzata.

6. – ORGANI SOCIALI E FUNZIONI AZIENDALI

Assemblea di soci

Ha il compito di:

- stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approvare le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approvare i piani basati su strumenti finanziari e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica;
- prendere visione dell'informativa relativa alle politiche e alle prassi di remunerazione e incentivazione che la SIM intende adottare;
- prendere visione, con cadenza annuale, dell'informativa relativa alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione;
- prendere visione della proposta di eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione.

Consiglio di Amministrazione - Organo 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";
- 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 di Compliance e Revisione Interna, 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;
 - valutare il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono 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 alla 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 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 e incentivazione;
 - fornire adeguato riscontro sull'attività da esso svolta in ambito di remunerazione e incentivazione del personale all'Assemblea dei soci.

Collegio Sindacale - Organo 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 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 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, al Consiglio di amministrazione (e da questi, all'Assemblea dei soci, in caso vengano riscontrate anomalie o inadeguatezze) gli esiti delle verifiche condotte.

Funzione Revisione Interna

Ha il compito di:

- collaborare con la funzione 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, al Consiglio di amministrazione (e da questi, all'Assemblea dei soci, in caso vengano riscontrate anomalie o inadeguatezze) gli esiti delle verifiche condotte.

TITOLO II

POLITICHE E PRASSI REMUNERATIVE CONCERNENTI I CONFLITTI D'INTERESSE

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 interesse

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.

A seguito del recepimento della Direttiva UE 2014/65 (MIFID 2) è stato introdotto l’articolo 93 del Regolamento Intermediari in materia di sistemi di remunerazione e di incentivazione e valutazione del personale il quale prevede, mediante rinvio, anche l’applicazione dell’art. 27, paragrafi 1, 2, e 4 del Regolamento UE 2017/565.

2. - DEFINIZIONI

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. – MODALITA' DI APPROVAZIONE DELLE POLITICHE DI APPROVAZIONE DELLE POLITICHE E DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONI

Le politiche e prassi di remunerazione contenute nel presente Documento 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 nel presente Documento 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 pratiche retributive adottate applicano a tutti i soggetti rilevanti che hanno un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento prestati dalla Società o sulla condotta aziendale, indipendentemente dal tipo di clienti, nella misura in cui la retribuzione di tali soggetti e gli incentivi analoghi di cui godono possa creare un conflitto di interesse che li incoraggi ad agire contro gli interessi di un cliente della Società.

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".

La retribuzione e gli incentivi analoghi non sono basati esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi e tengono pienamente conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti.

Con riferimento alla retribuzione quasi esclusivamente variabile dei Consulenti finanziari, la Società ha adottato procedure che inducono il promotore 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.

Nello svolgimento del servizio di collocamento in abbinamento al servizio di consulenza la Società evita di remunerare e di incentivare il proprio personale e i consulenti finanziari secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti; a questo fine la Società non adotta disposizioni in materia di remunerazione, target di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare il personale e i consulenti finanziari a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare strumento finanziario, se può essere offerto uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente.

La Società evita di valutare le prestazioni del proprio personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti.

Nell'allegato sono rappresentati esempi di buona prassi e di cattiva prassi 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 scopo 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.

INFORMATIVA CONCERNENTE I SISTEMI E LE PRASSI DI REMUNERAZIONI

Ai sensi della Circolare n. 285 del 17.12.2013 della Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, si forniscono le seguenti informazioni concernenti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione adottati dalla Banca.

1. Informazioni sul personale più rilevante

Per “*personale più rilevante*” si intendono le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604, la SIM ha identificato i seguenti soggetti quale “personale più rilevante”:

- e) componenti del Consiglio di Amministrazione;
- f) i responsabili delle funzioni di controllo interno (*revisione interna, compliance, risk management, antiriciclaggio*);
- g) i responsabili delle funzioni operative che riportano all'amministratore delegato;
- h) i cc. dd. Responsabili di Rete, i Capi Divisione e i Manager.

1.a. Processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione

I principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica di remunerazione sono:

- a) L'Assemblea dei soci
- b) Il Consiglio di Amministrazione
- c) Il Collegio Sindacale
- d) Funzione di compliance
- e) Funzione di revisione interna

In particolare:

- a) L'Assemblea dei soci
 - stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
 - approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
 - approva i piani basati su strumenti finanziari e i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (ove previsti);
 - prende visione con cadenza annuale dell'informativa relativa alle politiche e alle prassi di remunerazione e incentivazione che la SIM intende adottare e alle modalità con cui sono state attuate le precedenti politiche;

-
- delibera su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione.
 - b) Il Consiglio di Amministrazione
 - adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione;
 - garantisce la corretta attuazione della politica di remunerazione;
 - assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
 - definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione dei seguenti soggetti:
 - 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;
 - assicura 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;
 - vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
 - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali 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);
 - valuta, 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;
 - approva 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;
 - valuta 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;
 - fornisce, con cadenza annuale, all'Assemblea dei soci l'informativa relativa alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione nonché adeguato riscontro sull'attività da esso svolta in ambito di remunerazione e incentivazione del personale.

c) Il Collegio Sindacale

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

d) La Funzione di compliance

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- collabora 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;
- verifica 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 Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- segnala al Consiglio di Amministrazione, che ne valuta la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia, le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive;
- riporta, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione (e, da questi, all'Assemblea dei soci, in caso vengano riscontrate anomalie o inadeguatezze) gli esiti delle verifiche condotte in materia.

e) La Funzione di revisione interna

- collabora 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;
- verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in materia;
- segnala 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;
- riporta, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione (e, da questi, all'Assemblea dei soci, in caso vengano riscontrate anomalie o inadeguatezze) gli esiti delle verifiche condotte.

Consulenti esterni

Nella predisposizione della Policy in materia di Remunerazione e Incentivazione la SIM non si è avvalsa di consulenti esterni.

1.b. Collegamento tra Remunerazione e performance

Le remunerazioni del personale più rilevante sono di norma costituite da componenti fisse. Non sono previsti indicatori di performance ai quali parametrare componenti variabili del compenso.

Con particolare riferimento ai Consulenti Finanziari, i compensi dei Responsabili di Rete e dei Manager sono costituiti soltanto da componenti fisse rappresentate da provvigioni maturate nell'ambito del rapporto di agenzia; non sono previste componenti variabili (cosiddette componenti "non ricorrenti") con valenza incentivante.

1.c Sistema di remunerazione

La SIM evita qualsiasi esposizione ai rischi connessi alla remunerazione del personale più rilevante. Come si è detto le remunerazioni sono di norma costituite da componenti fisse e non sono previsti indicatori di performance ai quali parametrare componenti variabili del compenso.

1.d. Rapporti tra componente fissa e variabile della remunerazione

Le remunerazioni del personale più rilevante sono costituite soltanto da componenti fisse.

1.e. Criteri di valutazione delle performance correlate ad opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione

Non sono previste performance in virtù delle quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione

1.f. Parametri e motivazioni per qualsiasi regime di remunerazioni variabile e altra prestazione non monetaria

Si ribadisce che non sono contemplate remunerazioni variabili

1.g. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per area di business

La Società svolge esclusivamente i servizi di collocamento e di consulenza in materia di investimenti riconducibili ad una sola area di business.

1.h. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite tra alta dirigenza e personale

1h.1. Importi della remunerazioni dell'esercizio 2017 suddivisi in remunerazione fissa e variabile e numero di beneficiari.

Nel corso del 2017 non sono state corrisposte remunerazioni variabili.

1.h.2. Importi e forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie

Nessuna componente variabile della remunerazione è stata corrisposta nel 2017.

1.h.3. Importi delle remunerazioni differite esistenti

Non sono previsti importi delle remunerazioni differite.

1.h.4. Importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance

Nel corso del 2017 non sono stati riconosciuti importi relative a remunerazioni differite.

1.h.5. Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto effettuati durante l'esercizio 2017 e numero di soggetti beneficiari

Nel corso del 2017 non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto.

1.h.6. Importi dei pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio 2017 e numero di soggetti beneficiari, numero di beneficiari e importo più elevato riconosciuto per persona

Nel corso del 2017 non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di fine rapporto.

1.h.7. Numero di persone remunerate con un milione di euro o più per esercizio

Non vi sono persone remunerate con un milione di euro con somme superiori.

1.h.8. Remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di amministrazione e dell'amministratore delegato

Si riportano le remunerazioni, costituite esclusivamente da componenti fisse, riconosciute al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'amministratore delegato nel corso del 2017:

Presidente Consiglio di Amministrazione: Gettone di presenza di euro 250,00 per ogni partecipazione alle riunioni consiliari.

Amministratore Delegato: nel corso del 2017 ha percepito un compenso lordo totale di euro 68.000,00, di cui euro 38.000,00 a titolo di compenso deliberato dall'Assemblea dei soci per lo svolgimento della carica di Amministratore Delegato ed euro 30.000,00 a titolo di compenso provvisoriale percepito per l'incarico speciale ed accessorio avente ad oggetto la promozione e lo sviluppo dell'attività commerciale della Società.