

Politiche e prassi in materia di Remunerazione e Incentivazione

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

SOMMARIO

INDICE

SEZIONE I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Premessapag. 3
2. Quadro normativo di riferimento.....pag. 5
3. Definizioni.....pag 5

SEZIONE II – RUOLO E RESPONSABILITA' DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI

1. Assemblea degli azionisti.....pag 7
2. Consiglio di Amministrazione.....pag 8
3. Collegio sindacale.....pag 9
4. Amministratore Delegato.....pag 9
5. Funzioni di controllo.....pag 9
6. Comitato per la gestione dei conflitti di interesse..... pag 10

SEZIONE III – POLITICA PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

1. Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante e relativi esiti.....pag 11
 - 1.1. Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante.....pag 12
 - 1.2. Modalità di svolgimento del processo di identificazione del personale più rilevante.....pag 12

SEZIONE IV – STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1. Premessa.....pag 13
2. Norme Generali – Rapporto tra componente fissa e variabile.....pag 13
3. Componente Variabile della Remunerazione.....pag 14
4. Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica e pensionistica.....pag 16

SEZIONE V – SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

- 1.1. Organi aziendali: Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.....pag 16
- 1.2. Personale dipendente.....pag 16
- 1.3. Responsabili delle funzioni di controllo.....pag 17
- 1.4. Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.....pag 17
 - 1.4.1. Responsabili di rete, Capi divisione e Manager.....pag 20

SEZIONE I

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Premessa

La “*Policy in materia di remunerazione e incentivazione*” (in seguito anche “**Politica di remunerazione**” o la “**Policy**”), è approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione di Progetto Sim (in seguito “Progetto”, “**SIM**” o anche **Società**) e sottoposta all’Assemblea degli azionisti, in sede di approvazione del bilancio dell’esercizio, tenendo conto delle intervenute novità regolamentari e normative recepite nel nostro ordinamento.

La *Policy* 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 e gli strumenti adottati per ridurre o attenuare rischi rilevanti per la SIM, che possano comprometterne la solidità patrimoniale.

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.

Con riferimento alla remunerazione percepita dai consulenti finanziari, la Società ha adottato procedure che inducono il consulente finanziario ad agire nel migliore interesse del cliente, richiedendo la conformità del comportamento ai requisiti in materia di regolamentazione.

Principio di proporzionalità

La presente policy è ispirata al principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e delle dimensioni dell’attività svolta dalla Sim, nonché della sua rischiosità e complessità.

Ai fini della presente Policy, in base al principio di proporzionalità di cui alla Sezione I, par. 7, delle disposizioni di Vigilanza, la Sim è considerata quale “intermediario minore”, (IV macro categoria SREP, ICAAP n. 3).

In quanto tale, essa può:

- non applicare, nemmeno con riferimento al personale più rilevante, 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 delle disposizioni di vigilanza,
- non istituire il Comitato Remunerazione nell’ambito del Consiglio di Amministrazione,
- identificare proporzionalmente il personale più rilevante

La Sim non ha istituito il “Comitato remunerazione” e le attività ascritte a tale organo dalle disposizioni di vigilanza sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi.

In ogni caso e fermo restando il ruolo del Consiglio di Amministrazione, nelle situazioni in cui si possa configurare un conflitto di interessi in materia di remunerazione e incentivazione è previsto il preventivo coinvolgimento del “Comitato per l’individuazione dei conflitti di interesse e incentivi”.

Remunerazione e competitività

La Società è consapevole che un adeguato meccanismo di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management ne può favorire la competitività e il buon governo. Allo stesso tempo, la remunerazione di coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale, ivi compresi i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, tende ad attrarre e mantenere in azienda soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell’impresa. I sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della SIM , coerentemente con quanto definito nell’ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale; in particolare, le eventuali forme di retribuzione incentivante collegate alla performance aziendale devono essere coerenti con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale vanno disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché degli eventuali codici etici o di condotta applicabili. Essi, soprattutto quando riferiti agli addetti commerciali della SIM – sia interni che esterni – non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di autodisciplina eventualmente applicabili.

Misure anti elusione

La Sim si impegna ad evitare che la remunerazione sia corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni.

Tenuto conto che la Sim rinuncia di regola a sistemi di incentivazione del personale, in applicazione del principio di proporzionalità, essa ritiene sussistano le condizioni per non dare attuazione alle ulteriori previsioni contenute nel paragrafo 5 della Sezione I delle disposizioni di vigilanza (denominato “Principi e criteri generali”), laddove stabiliscono che gli intermediari facciano richiesta al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di:

- non avvalersi di strategie di copertura personale di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- di comunicare l’esistenza o l’accensione di conti di custodia e amministrazione in essere presso altri intermediari (limitatamente al personale più rilevante).

Per analoghe motivazioni (assenza di sistemi di incentivazione e di remunerazione attraverso strumenti di propria emissione), la Sim non ritiene necessario procedere all'individuazione delle tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che possano incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

2. Quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento della regolamentazione in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è contenuta nelle seguenti disposizioni normative:

- Circolare della Banca d'Italia n° 285 del 17 dicembre 2013 “*Disposizioni di vigilanza per le Banche*” e successivi aggiornamenti (XXV° aggiornamento del 5 marzo 2019), che dà attuazione al quadro normativo europeo;
- Regolamento (UE) n° 575/2013 (CRR);
- direttiva europea n° 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) che reca principi e criteri specifici al fine di garantire: la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza;
- Regolamento delegato (UE) n° 604, adottato il 4 marzo 2014, che integra la direttiva CRD IV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati ad identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'intermediario;
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'art. 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/ue e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013

3. Definizioni

Ai fini della presente sezione valgono le seguenti definizioni:

“**Alta dirigenza**”: la persona o le persone che dirigono effettivamente l'attività della SIM.

“**Servizi**”: i Servizi di investimento, servizi accessori e/o distribuzione di prodotti assicurativi forniti dalla SIM alla propria clientela.

“**Personale**”: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i dipendenti e i collaboratori della SIM, tra i quali i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede).

“personale più rilevante”: il personale la cui attività professionale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM , conformemente ai criteri qualitativi e quantitativi stabiliti nel regolamento delegato (UE) N. 604/2014 della Commissione Europea e, se del caso, anche sulla base dei criteri definiti dalla SIM stessa.

Remunerazione: qualsiasi forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale della SIM . Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Società e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi. .

Remunerazione fissa: la remunerazione avente natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della SIM.

Remunerazione variabile: si intende la remunerazione:

- il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.) o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti ad essa previsti.
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la Sim e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i *carried interest*¹, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (cd. “AIFMD”);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

¹ Il *carried interest* è una particolare tipologia di provento legato agli strumenti finanziari, dotati di diritti patrimoniali rafforzati, e destinati ad alcuni particolari soggetti come forma di incentivo all’ottenimento di un risultato.

SEZIONE II

RUOLO E RESPONSABILITA' DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI

1. Assemblea degli azionisti

In conformità a quanto previsto dallo Statuto della Società, l'assemblea degli azionisti, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi aziendali dalla stessa nominati, approva²:

- le politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, quali i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (stock option);
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa, e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione³;

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione adottato dalla SIM.

A tale scopo, è annualmente sottoposta all'attenzione dell'Assemblea un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare che mira a far comprendere:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- il controllo svolto sulle medesime;
- le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti (comprese quelle relative alle eventuali esclusioni);
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati⁴;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

All'Assemblea devono essere trasmesse almeno le informazioni previste per l'informativa al pubblico indicate nella sezione VI, paragrafo 3, del Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare 285/2013.

² La Statuto verrà aggiornato alla prima occasione utile.

³ Per lo scioglimento anticipato del rapporto di lavoro del personale vengono applicati i criteri e la prassi stabiliti dalla normativa in materia di diritto del lavoro ovvero nella misura massima stabilita a livello aziendale in 12 mensilità. Per i consulenti sono previsti patti di recesso anticipato nel rispetto dei criteri di economicità stabiliti dalla SIM.

⁴ Per esempio, l'assemblea può essere chiamata a deliberare su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, approvando che tale rapporto possa essere superiore a 1

2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della SIM elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione e assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni della normativa e dei codici etici e di comportamento adottati dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Al fine di consentire una corretta applicazione della normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione, le funzioni di controllo di secondo livello (funzione di gestione dei rischi e la funzione di compliance) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dalla SIM; in particolare, la funzione di compliance esprime una propria valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione ed incentivazione al quadro normativo di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti:

- Amministratore Delegato
- responsabili delle principali funzioni e unità organizzative aziendali;
- responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

Esso assicura che i suddetti sistemi 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, secondo quanto definito nel Piano Strategico aziendale.

La SIM non ha istituito un Comitato di Remunerazione; sono pertanto di competenza del Consiglio di Amministrazione le seguenti funzioni attribuite dalla normativa di riferimento a detto Comitato:

- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- 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 di controllo nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di

incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

3. Collegio Sindacale

Al Collegio sindacale spetta 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.

4. Amministratore Delegato

L'amministratore delegato ha il compito di:

- effettuare l'autovalutazione annuale finalizzata a identificare il "personale più rilevante", formalizzandone l'esito all'interno dell'apposita relazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- comunicare all'interno della Sim la Policy di remunerazione e incentivazione (nonché i successivi aggiornamenti), approvata dall'Assemblea dei soci;
- monitorare 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;
- fornire al Consiglio di Amministrazione le informazioni sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi

5. Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali di controllo della SIM collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Alla **Funzione di Compliance** è assegnato il compito di:

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

SIM, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;

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

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 di compliance.

Alla **Funzione di Gestione del Rischio** è assegnato il compito di:

- effettuare una valutazione sulla policy delle remunerazioni e sulle variazioni apportate alla stessa, ponendo particolare attenzione all'impatto, che il sistema di remunerazione adottato dalla SIM può avere sulla sua stabilità patrimoniale e finanziaria;
- assicurare che i sistemi di incentivazione siano corretti e siano adeguati per tener conto di tutti i rischi assunti dalla SIM, sulla base di metodologie coerenti con quelle che la società ha adottato per la gestione dei rischi.

Alla **Funzione di Revisione Interna** è assegnato il compito di:

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

6. Comitato per la gestione dei conflitti di interesse

Il Comitato per i conflitti di interesse svolge una funzione di supporto consultivo nella revisione periodica della policy delle remunerazioni con particolare riferimento alla sussistenza di conflitti di interessi.

SEZIONE III

POLITICA PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

1. Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante e relativi esiti

L'identificazione del personale più rilevante è effettuata in applicazione del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente e consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SIM.

Ai fini della identificazione del personale più rilevante la SIM applica i criteri qualitativi e quantitativi definiti nel Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604; non sono stati individuati ulteriori criteri aggiuntivi in quanto si è ritenuto che l'applicazione dei criteri regolamentari consente l'identificazione di tutti i soggetti che assumono rischi rilevanti per la Società.

La SIM svolge un'accurata auto-valutazione per identificare il "Personale più rilevante" e, tale processo, è supportato dal Direttore Generale, dalla Funzione di Risk Management la cui partecipazione è finalizzata alla corretta applicazione dei criteri per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per la SIM e dalla Funzione Compliance per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente.

L'autovalutazione si basa su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali quali responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative, elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la SIM.

La struttura organizzativa è costantemente monitorata dalla Società al fine di rilevare eventuali modifiche tali da richiedere una estensione o riduzione del perimetro del personale più rilevante per la Sim.

In base ai criteri qualitativi previsti dall'articolo 3 del Regolamento Delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604, la SIM considera quale "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

- membri del consiglio di amministrazione;
- membri del Collegio sindacale
- responsabili delle funzioni di controllo
- I capi divisione di rete
- I manager di rete
- Il responsabile dell'ufficio organizzazione.

In base ai criteri quantitativi previsti dall'articolo 4 del Regolamento Delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604, sono considerati appartenenti alla categoria del personale più rilevante:

– tutto coloro che hanno una remunerazione complessiva lorda pari o superiore alla retribuzione lorda dell'Amministratore Delegato;

– i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede la cui remunerazione complessiva comprenda una parte non ricorrente e per i quali sussista una delle seguenti condizioni alternative:

a) il cui portafoglio di riferimento al 31/12 dell'anno precedente sia superiore a 15 milioni di euro;

b) la remunerazione complessiva annua lorda (comprendente sia la componente fissa, sia quella variabile) sia uguale o superiore alla remunerazione lorda del Direttore Generale.

1.1. Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante

Le disposizioni regolamentari in materia di politiche di remunerazione consentono agli intermediari di non considerare come personale più rilevante il personale identificato come tale in base ai criteri quantitativi stabiliti dall'art. 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 a condizione che sia notificata alla Banca d'Italia l'intenzione di avvalersi di tale esclusione e sia depositata presso la stessa autorità di vigilanza una specifica istanza autorizzativa.

Progetto SIM non intende avvalersi della summenzionata facoltà.

1.2. Modalità di svolgimento del processo di identificazione del personale più rilevante

Entro la fine di febbraio di ogni anno, il Consiglio di Amministrazione si deve esprimere sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, contenuti nella relazione fornita dall'Amministratore Delegato. A tal fine, l'Amministratore Delegato si avvale delle strutture operative aziendali.

Nella relazione sono riportate almeno le seguenti informazioni:

– numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;

– nomi o identificativi individuali, ruoli e responsabilità di tale personale;

– confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale sia stata presentata o si intenda presentare una notifica o istanza di esclusione.

SEZIONE IV

STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1. Premessa

Il piano di remunerazione ed incentivazione della SIM è in linea con gli obiettivi definiti nel piano strategico 2018/2020, adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 5/2/2018.

La remunerazione fissa del personale è improntata all'applicazione dei criteri previsti dalla contrattazione collettiva, mentre la remunerazione fissa degli organi sociali è stabilita con delibera assembleare ed improntata a criteri di contenimento dei costi.

La Società controlla con continuità la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate, allo statuto e alla normativa.

Almeno una volta l'anno il Consiglio di Amministrazione effettua il riesame della politica di remunerazione e incentivazione adottata e, nel caso in cui rilevi l'esigenza di apportare modifiche, anche in considerazione degli esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo, sottopone la nuova politica all'approvazione dell'Assemblea.

Eventuali contratti in essere, che prevedono una componente incentivante, fanno riferimento alla Policy previgente, fino alla loro naturale scadenza, solo se le condizioni pattuite non incidono sul profilo di rischio della Società. Spetta al Consiglio di Amministrazione valutare il relativo profilo di rischio per la Società.

Per le variazioni apportate nel corso dell'anno sono adottate le stesse modalità di aggiornamento.

2. Norme Generali - Rapporto tra componente fissa e variabile

I sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Sim, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché degli eventuali codici di condotta. Essi, soprattutto quando riferiti agli addetti commerciali della Sim – sia interni che esterni – non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di autodisciplina eventualmente applicabili.

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della SIM e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante.

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non supera il 100% (rapporto di 1:1).

La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti. La remunerazione fissa riflette l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative.

3. Componente variabile della remunerazione

Gli obiettivi e i parametri su cui è determinato l'ammontare della remunerazione variabile sono ben individuati, chiari, oggettivi o comunque fondati su criteri predeterminati. In ogni caso la remunerazione non è basata esclusivamente su criteri quantitativi, ma tiene 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 stessi, nonché incoraggino ad agire nel migliore interesse del cliente.

I criteri che vengono utilizzati per la valorizzazione e il riconoscimento della componente variabile sono:

criteri quantitativi: i dati essenzialmente numerici o finanziari che vengono utilizzati per quantificare la retribuzione di un soggetto rilevante, come, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'utile ante imposte, il valore degli strumenti venduti, i volumi di vendita, la definizione degli obiettivi di vendita o di nuovi clienti.

criteri qualitativi: 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, la conformità ai requisiti in materia di regolamentazione e alle procedure interne, il trattamento equo dei clienti e la soddisfazione degli stessi, il rispetto delle norme di comportamento, etc

Le politiche e le prassi retributive sono volte a mantenere un equilibrio tra le componenti fisse e variabili; la componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Tali meccanismi possono condurre ad una riduzione, anche significativa, della parte variabile (fino al suo azzeramento), soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

I sistemi di "malus" sono meccanismi che operano prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi o azzerarsi in relazione, tra l'altro, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, a livello capitale, a obiettivi di

compliance, a comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Sim o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o codici etici o di condotta applicabili da cui è derivata una perdita significativa per la Sim o per la clientela.

Per “claw back” si intende invece la restituzione di un compenso già pagato.

In particolare, la SIM ha la facoltà di non procedere, se non vi avesse ancora provveduto, in tutto o in parte, alla corresponsione di quanto dovuto a titolo di Remunerazione Variabile eventualmente maturato dal dipendente/collaboratore (es. dal consulente finanziario abilitato all’offerta fuori sede), nonché di richiedere al dipendente/collaboratore la restituzione, in parte o in tutto, di quanto eventualmente già corrisposto qualora:

- dovessero emergere comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Sim, da cui sia derivata una perdita significativa per la sim o per la clientela;
- dovessero emergere ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Sim, nei casi da questa eventualmente previsti;
- dovessero emergere violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- venissero meno i requisiti di liquidità o patrimonializzazione della SIM previsti dalle normative di tempo in tempo vigenti.

La Sim ha fissato la durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back in 5 anni, a partire dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Tali termini decorrono dal pagamento della singola quota di remunerazione variabile.

I meccanismi di malus sono applicati, oltre che nei casi appena indicati, anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell’andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta, né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell’applicazione di malus o claw bank.

Con riferimento al personale più rilevante,

- il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non può superare il 100% (rapporto di 1:1); per i responsabili delle funzioni di controllo interno il rapporto non può superare 1/3.
- la componente variabile è soggetta, per una quota pari al 20%, a sistemi di pagamento differito, per un periodo di tempo non inferiore ad 1 anno, in modo da tenere conto

dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla SIM; tale periodo decorre dalla data di pagamento della prima quota (80%) di componente variabile.

La retribuzione legata alla permanenza del personale (es. *retention bonus*), sebbene non collegata a obiettivi di *performance*, costituisce forma di remunerazione variabile e come tale è soggetta a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

4. Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica e pensionistica

La SIM non prevede benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. *golden parachute*).

SEZIONE V

SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1.1. Organi aziendali

Consiglio di Amministrazione

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

Agli amministratori che partecipano alle riunioni consiliari è riconosciuto un gettone di presenza il cui valore è approvato dall'assemblea ordinaria.

All'amministratore delegato è attribuito un compenso.

Allo stesso 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

Ai membri del Collegio Sindacale non è attribuita alcuna componente variabile.

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.

1.2. Personale dipendente

Al personale dipendente, la SIM riconosce la retribuzione ordinaria fissa, quale prevista dalla contrattazione collettiva per il rispettivo inquadramento. Per taluni nominativi può essere previsto il riconoscimento di assegni ad personam, di importo comunque non significativo.

1.3. Responsabili delle funzioni di controllo

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) la responsabilità della funzione di Revisione Interna è affidata ad un consulente esterno, il cui contratto di collaborazione non prevede la corresponsione di elementi incentivanti o di parti variabili.

1.4. Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

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

L'organizzazione dei consulenti finanziari è formata prevalentemente da agenti titolari di un mandato di agenzia. I consulenti finanziari ai quali sono assegnati specifici incarichi accessori di natura manageriale e di coordinamento e sviluppo sono inquadrati con regolare mandato di agenzia e sono titolari di un portafoglio di riferimento.

Nella determinazione della remunerazione dei consulenti finanziari, la SIM considera anche quanto indicato negli Orientamenti ESMA 2013/606 del 3 giugno 2013 e nelle disposizioni di attuazione della Direttiva 2014/65/UE del 15 maggio 2014 (MiFID II), ai fini del contenimento dei conflitti di interesse connessi a pratiche di remunerazione della rete di vendita.

In particolare , ai sensi dell'art. 93 del Regolamento Intermediari la SIM evita di remunerare e di incentivare i propri consulenti finanziari secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti; a questo riguardo la SIM non adotta disposizioni in materia di remunerazione, *target* di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare 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 politica di remunerazione adottata dalla SIM prevede il prevalente riconoscimento ai consulenti finanziati di provvigioni di tipo "ricorrente" che rappresentano il corrispettivo per l'attività lavorativa svolta e sono prive di valenza incentivante, definite sulla base di criteri oggettivi indicati nel contratto di agenzia e nei rispettivi allegati; a questo riguardo 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 “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.

La remunerazione dei consulenti finanziari può essere caratterizzata da una componente “ricorrente”, che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla remunerazione fissa del personale, e da una componente “non ricorrente”, equiparata alla remunerazione variabile del personale, che ha, o può avere, valenza incentivante.

Più precisamente:

- la “**componente ricorrente**” è 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- “cd. front fee”, commissioni di mantenimento – “cd. management fee”, altre tipologie di commissioni previste dalle convenzioni di collocamento, componenti di remunerazione fissa regolate da eventuali incarichi manageriali).
- la “**componente non ricorrente**” con finalità incentivante, legata ad esempio all’incremento dei volumi della raccolta netta o al trasferimento iniziale di portafogli. La provvigione non ha di per sé valenza incentivante. La componente non ricorrente non è correlata al raggiungimento di obiettivi di raccolta su specifici prodotti e servizi, che possano indurre il consulente finanziario ad operare in conflitto con gli interessi del cliente.

La componente non ricorrente rispetta i seguenti criteri:

- i parametri a cui rapportare l’ammontare delle retribuzioni devono essere individuati, oggettivi e di immediata valutazione;
- il *bonus pool*⁵, sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, non può superare il 50% della componente ricorrente riconosciuta/erogata ai consulenti finanziari della SIM.

Con riferimento ai consulenti finanziari, rientranti nella categoria del “personale più rilevante” è previsto che:

- il periodo di valutazione (*accrual period*) è annuale;
- il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non può superare il 100% (rapporto di 1:1).

⁵ Per “bonus pool” si intende l’ammontare complessivo della componente “non ricorrente” riconosciuta a tutti i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede della SIM

-
- la componente variabile è soggetta, per una quota pari al 20%, a sistemi di pagamento differito, per un periodo di tempo non inferiore ad 1 anno, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla SIM; tale periodo decorre dalla data di pagamento della prima quota (80%) di componente variabile

Non è soggetta a pagamento differito la componente non ricorrente che sia erogata mediante incremento dell'aliquota provvigionale ordinaria riconosciuta al consulente finanziario in quanto il pagamento della stessa è strettamente correlata alla generazione di ricavi per la SIM⁶.

Le regole previste nel presente paragrafo non si applicano nei confronti dei consulenti finanziari, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavori con altri intermediari (Banche, SIM, SGR).

Aspetti quantitativi

La SIM definisce specifici obiettivi, sia quantitativi che qualitativi, rilevanti ai fini della erogazione della remunerazione "non ricorrente", sulla base dei quali il consulente finanziario può percepire una componente non ricorrente della remunerazione.

Tale sistema è basato, in riferimento agli obiettivi di natura quantitativi (quali a titolo esemplificativo, obiettivi di raccolta netta annua o trasferimento di portafoglio alla SIM)

Ai consulenti finanziari ai quali sia attribuito anche un incarico di selezione e coordinamento di altri consulenti finanziari possono essere definiti obiettivi legati al numero dei consulenti finanziari reclutati e alla raccolta apportata alla SIM dai consulenti reclutati.

Aspetti qualitativi

In riferimento agli obiettivi di natura qualitativi, la SIM, ai fine dell'erogazione, valuta la sussistenza dei seguenti requisiti:

- condizioni di conformità del comportamento ai codici di condotta, alle procedure interne, alle norme e ai regolamenti;
- assenza di episodi di delinquency, di reclami imputabili all'attività del consulente finanziario o di altri eventi o comportamenti che siano in contrasto con l'interesse dei clienti e della Società;
- permanenza in struttura per un periodo minimo prestabilito.
- assenza di provvedimenti cautelari e/o provvedimenti sanzionatori comminati al Consulente Finanziario da Autorità di Vigilanza e/o da Organismi di Categoria;
- non sussistenza di ispezioni dalle quali emergano danni economici e/o reputazionali causati alla Società e/o alla clientela dal Consulente Finanziario.

⁶ A titolo di esempio, si consideri il caso in cui sia riconosciuto al consulente finanziario un premio correlato al valore della raccolta apportata alla SIM a ad una certa data e detto premio sia corrisposto nel corso del tempo mediante un incremento delle percentuali delle aliquote provvigionali sino ad esaurimento del valore del premio maturato.

La remunerazione non ricorrente dei consulenti finanziari è inoltre sottoposta ai meccanismi di correzione ex post – *malus e claw back* previsti per tutti i componenti del personale della SIM e indicati nel precedente paragrafo 3) della sezione IV.

La SIM non ha mai posto in essere politiche commerciali che configurino i cc.dd. “contest”, trovandosi in tal modo già in una situazione di ottemperanza alle più recenti indicazioni della Banca d’Italia e della Consob.

L’importo della remunerazione collegato all’apporto iniziale di clientela preesistente da parte del consulente finanziario, non è considerata componente non ricorrente, qualora sia corrisposta interamente al momento dell’instaurazione del rapporto di agenzia.

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

1.4.1. Responsabili di rete, Capi divisione e 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 alla loro specifica attività manageriale (remunerazione ricorrente), sia all’eventuale portafoglio di clienti eventualmente a loro associato sia con riferimento alla loro specifica attività di carattere manageriale.

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”:

- 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;
- e) i Collaboratori esterni nella gestione della rete

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 2018 suddivisi in remunerazione fissa e variabile e numero di beneficiari.

Nel corso del 2018 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 2018.

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 2018 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 2018 e numero di soggetti beneficiari

Nel corso del 2018 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 2018 e numero di soggetti beneficiari, numero di beneficiari e importo più elevato riconosciuto per persona

Nel corso del 2018 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 2018:

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

Amministratore Delegato: nel corso del 2018 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 provvigionale percepito per l'incarico speciale ed accessorio avente ad oggetto la promozione e lo sviluppo dell'attività commerciale della Società.