



POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

N° A.6	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2023	Data di efficacia: post delibera Assemblea 29 giugno 2023
--------	--	--

INDICE

Sommario

1	PREMESSA.....	3
1.1	OBIETTIVI ED AMBITO DEL DOCUMENTO	3
1.2	QUADRO NORMATIVO.....	4
1.3	PROFILO DELLA SOCIETÀ E DEL PERSONALE AI FINI DELL'ALLEGATO 5.	6
1.4	PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ.....	6
2	NOZIONE DI REMUNERAZIONE	8
3	PERSONALE INTERESSATO	9
3.1	NOZIONE DI PERSONALE	9
3.2	IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	9
3.3	NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE	10
4	RUOLO DEGLI ORGANI SOCIETARI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI	12
4.1	RUOLO DELL'ASSEMBLEA.....	12
4.2	RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	13
4.3	RUOLO DEL PRESIDENTE	14
4.4	RUOLO DEL DIRETTORE GENERALE.....	15
4.5	FUNZIONI AZIENDALI.....	15
4.5.1	Funzioni di controllo.....	15
5	STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	17
5.1	PRINCIPI GENERALI.....	17
5.2	RAPPORTO TRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE.....	18
5.3	STRUTTURA DELLA COMPONENTE VARIABILE	19
5.3.1	Principi generali.....	19
5.3.2	Requisiti per l'erogazione della remunerazione variabile.....	21
5.3.3	Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.....	21
5.3.4	Remunerazione del Direttore Generale.....	22
5.3.5	Remunerazione del restante personale dipendente	23
5.3.6	Remunerazione dei collaboratori e <i>outsourcers</i>	24
5.4	MECCANISMI DI AGGIUSTAMENTO EX POST (<i>MALUS</i> E <i>CLAW BACK</i>)	25
5.5	CASI PARTICOLARI.....	26
6	CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO / CESSAZIONE DELLA CARICA / TRATTAMENTI PENSIONISITICI.....	28
7	OBBLIGHI DI INFORMATIVA E TRASMISSIONE DEI DATI.....	29
7.1	INFORMATIVA AL PERSONALE	29
7.2	INFORMATIVA AL PUBBLICO	29
7.3	OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DI DATI ALLA BANCA D'ITALIA	30
7.4	OBBLIGHI DI INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA	31
	ALLEGATO A – SISTEMA DI INCENTIVAZIONE	32

1 PREMESSA

1.1 Obiettivi ed ambito del documento

Il presente documento attua la disciplina dell'Unione Europea, come trasposta dalla regolamentazione della Banca d'Italia¹, al fine di assicurare:

- la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);
- una sana ed efficace gestione dei rischi;
- l'orientamento al medio-lungo termine delle decisioni di investimento;
- la compatibilità con i livelli di capitale e liquidità;
- il rispetto delle regole applicabili;
- la prevenzione di possibili conflitti di interesse;
- la neutralità rispetto al genere del personale.

Infatti, per assicurare la piena attuazione della Direttiva UE 2019/2034 - *Investment Firms Directive* (IFD), del Regolamento UE 2019/2033 - *Investment Firms Regulation* (IFR) e degli Orientamenti dell'EBA, il rinvio – in precedenza contenuto nell'articolo 17 del Regolamento della Banca d'Italia – alle regole in materia di remunerazioni di cui alla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 è stato sostituito da una specifica e autonoma disciplina per le SIM.

L'applicazione di tale disciplina richiede sia la definizione di un insieme di regole relative al calcolo della remunerazione sia l'identificazione del personale a cui questa va corrisposta.

La declinazione delle disposizioni di vigilanza ai fini della redazione e dell'aggiornamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione tiene altresì conto dell'applicazione del "principio di proporzionalità", che riflette la dimensione contenuta della SIM.

¹ Banca d'Italia, Regolamento 5 dicembre 2019.

1.2 Quadro normativo

Tabella 1 Riferimenti normativi

Sigla	Ente	Descrizione	Data
IFD	Commissione Europea	Direttiva UE 2019/2034 - <i>Investment Firms Directive</i>	27/11/2019
IFR	Commissione Europea	Regolamento UE 2019/2033 - <i>Investment Firms Regulation</i>	27/11/2019
MIFID2	Commissione Europea	Direttiva 2014/65/UE, relativa ai mercati degli strumenti finanziari	15/05/2014
R565	Commissione Europea	Regolamento Delegato (UE) 2017/565	25/04/2016
R2154	Commissione Europea	Regolamento delegato (UE) n. 2154 - criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del "personale più rilevante"	13/08/2021
R2155	Commissione Europea	Regolamento delegato (UE) n. 2155 - categorie di strumenti che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito delle SIM in situazione di continuità aziendale e i possibili dispositivi alternativi adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile	13/08/2021
EBAGov	EBA	Orientamenti in materia di governance interna ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/14)	22/01/2021
EBARem	EBA	Linee guida in materia di politiche di remunerazione (Guidelines on sound remuneration policies under IFD) (EBA/GL/2021/13)	22/11/2021
EBABmk	EBA	Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi remunerazione e divario retributivo di genere ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/07)	30/06/2022
EBAHighE	EBA	Orientamenti sugli esercizi di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. high earner a norma della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/08)	30/06/2022
RegBdl	Banca d'Italia	Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF, Allegato 5	5/12/2019 agg. 23/12/2022
ComBdl	Banca d'Italia	Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA.	02/12/2022
RegInt	CONSOB	Delibera Consob n. 20307 – Regolamento Intermediari, ART. 93	16/02/2018
TUF		Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria	24/02/1998

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

Sigla	Ente	Descrizione	Data
VigSIM	Banca d'Italia	Regolamento in materia di vigilanza sulle SIM. Parte Prima, Titolo IV e Allegato 5	23/12/2022
ESMAREm	ESMA	Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II	03/04/2023

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

1.3 Profilo della Società e del personale ai fini dell'Allegato 5.

Simgest SIM è una impresa di investimento di classe 2, ai fini dell'IFD.

Inoltre, fino a che rispetta i requisiti di cui all'art.32 comma 4 lett. a dell'IFD e cioè:

- il valore delle sue attività in bilancio e fuori bilancio è stato in media, pari o inferiore a 100 milioni di EUR nel quadriennio immediatamente precedente l'esercizio finanziario in questione, essa ricade tra le "SIM non significative" (vedi anche dell'art.4 comma 1 del Reg Bdl);
- non ha soggetti la cui remunerazione variabile annua superi i 50 000 EUR e la relativa remunerazione non rappresenta oltre un quarto di tale remunerazione totale annua;

essa può beneficiare in alcuni casi del principio di proporzionalità descritto al Cap. 4 dell'All.5 del citato Reg Bdl.

1.4 Principio di proporzionalità

Si applicano solo al "personale più rilevante" le seguenti regole (tra parentesi i riferimenti all'All. 5):

- componente variabile composta per almeno il 50% da strumenti finanziari (par. 8.2 punto 3);
- componente variabile soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni (par. 8.2 punto 4);
- trattenimento di benefici pensionistici discrezionali, nel caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del pensionamento (par. 9.1);
- vincoli agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cc.dd. *golden parachute*) (par. 9.2);

In quanto SIM "non significativa" le seguenti regole non si applicano al "personale più rilevante" di Simgest:

- componente variabile composta per almeno il 50% da strumenti finanziari (par. 8.2 punto 3);
- componente variabile soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni (par. 8.2 punto 4); tuttavia, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati nel paragrafo 8.2, punto 4, la SIM "non significativa" assicura comunque che parte della remunerazione variabile del "personale più rilevante" sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua;
- trattenimento di benefici pensionistici discrezionali, nel caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del pensionamento (par. 9.1).

La concreta applicazione del "principio di proporzionalità" in Simgest è riportata in Tabella 2.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

Il ricorso di Simgest a scelte che si avvalgono del principio di proporzionalità – giustificate dalla sua natura di SIM di classe 2 “non significativa” e dall’attuale livello di remunerazione variabile del “personale più rilevante” – oltre che essere descritto nelle presenti Politiche, è esplicitamente formalizzato in occasione dell’approvazione delle medesime da parte dell’assemblea dei soci.

Sulla base di quanto sopra, il presente documento (di seguito anche “**Politiche**”) illustra le scelte che Simgest ha adottato relativamente alla determinazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei dipendenti.

Tabella 2 Principio di proporzionalità in Simgest

Rif.norm.	Voce	In generale, si applica solo a	In quanto SIM “non significativa”
Par. 8.2, punto 3	Componente variabile composta per almeno il 50% da strumenti finanziari	Personale “più rilevante”	Non si applica a “personale più rilevante”
Par. 8.2, punto 4	Componente variabile soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni	Personale “più rilevante”	Non si applica a “personale più rilevante”, con remunerazione variabile che non superi Eur 50.000 o non rappresenti più di un quarto delle remunerazione totale
Par. 9.1	Trattenimento di benefici pensionistici discrezionali, nel caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del pensionamento	Personale “più rilevante”	Non si applica a “personale più rilevante”
Par. 9.2	Vincoli agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cc.dd. <i>golden parachute</i>)	Personale “più rilevante”	Si applica comunque a “personale più rilevante”, salvo deroghe di cui al Par. 9.3

In quanto SIM di classe 2 “non significativa” Simgest non è tenuta a istituire un comitato remunerazioni, per cui i compiti di tale comitato sono assolti dal Consiglio di Amministrazione con il contributo dei consiglieri indipendenti (RegBdI, art. 17-quinquies, comma 5).

2 NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Si considera “remunerazione” ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto al personale, 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 alla SIM.

Per “remunerazione fissa” si intende la remunerazione che ha 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 organizzativa – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance*.

Per “remunerazione variabile” si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* sostenibile e corretta per il rischio, comunque misurata, o da altri parametri (es. periodo di permanenza). Sono 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 da essa previsti.

Sono remunerazione variabile anche:

- i) i *carried interests*, come qualificati nell’Allegato 2 del Regolamento di Banca d’Italia (fattispecie assente in Simgest);
- ii) i “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per tali quelli accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall’ente per la generalità del personale (fattispecie assente in Simgest);
- iii) 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;
- iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Dalla nozione di remunerazione variabile possono essere esclusi 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.

Nel caso di Simgest è riconducibile a questa fattispecie il “buono spesa” corrisposto a tutti i dipendenti per identico importo in occasione delle festività natalizie.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

3 PERSONALE INTERESSATO

3.1 Nozione di personale

Si considerano “personale”:

- i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- i dipendenti e collaboratori della SIM;
- gli addetti alle reti distributive esterne (fattispecie al momento non presente nella Società).

3.2 Identificazione del personale più rilevante

Per “personale più rilevante” si intende: “personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’impresa di investimento o delle attività che essa gestisce”.

Si descrive, nel proseguo, l’insieme dei principi di cui la SIM si è dotata per identificare i soggetti le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio (*i.e.* il Personale Più Rilevante), ai sensi del par. 3 dell’Allegato 5 del RegBdI e del Regolamento delegato UE n. 2154/2021.

Tenuto conto del principio di proporzionalità, il processo di identificazione del perimetro del Personale Più Rilevante è condotto dal Consiglio di Amministrazione della SIM sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi precisati nel Regolamento delegato UE n. 2154/2021 (artt. 3 e 4).

In particolare, il Consiglio di Amministrazione valuta il ricorrere dei:

- a) criteri qualitativi ex art. 3 del Regolamento delegato UE n. 2154/2021, attraverso (i) l’analisi della documentazione aziendale al fine di identificare le funzioni coinvolte e (ii) il coinvolgimento delle funzioni aziendali per discutere le evidenze emerse e valutare l’individuazione di nuovo Personale Più Rilevante;
- b) criteri quantitativi ex art. 4 del Regolamento delegato UE n. 2154/2021, attraverso (i) l’analisi delle retribuzioni complessive individuali al fine di identificare chi rientra nel perimetro del Personale Più Rilevante e (ii) il coinvolgimento delle funzioni aziendali al fine di individuare altro Personale Più Rilevante oppure valutare eventuali esclusioni.

Alla luce di quanto sopra, Simgest identifica come “personale più rilevante”:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il Direttore Generale.

Inoltre, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni della Società, nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta, si è provveduto ad effettuare una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali del personale con particolare riferimento a responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative e livelli retributivi, al fine di valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la Società.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

La Società, oltre ai soggetti che per loro natura rientrano presuntivamente nella categoria di “personale rilevante”, identifica come tali anche i Responsabili delle Aree di attività al servizio della clientela (*risk takers*) non tanto per la rilevanza della retribuzione totale ma per la loro possibilità di assumere posizioni di rischio (mercato, controparte, operativo, reputazionale) tali da incidere sui profitti e sulle poste di bilancio in modo rilevante. Più specificatamente:

- il Responsabile dell’Ufficio Amministrazione e Bilancio;
- i responsabili delle singole *business unit*;
- i responsabili delle funzioni di controllo non esternalizzate.

Questi ultimi in quanto (art. 3 lett. e) del Regolamento delegato UE n. 2154/2021) hanno responsabilità manageriali per le attività di una funzione di controllo, gli altri in quanto responsabili di unità organizzative che possono gestire attività della Società o della clientela.

Per le funzioni di controllo esternalizzate, non sono previste remunerazioni diverse dagli onorari contrattualmente previsti e comunque non sono previste forme di remunerazione variabile.

Al momento la SIM non si avvale della facoltà di escludere dipendenti che ricadano nella definizione di “personale più rilevante” in base ai “criteri quantitativi” del Regolamento 2154/2021.

Il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l’elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione del “personale più rilevante” è riportato nel successivo Cap.4.

L’identificazione del “personale più rilevante” viene condotta con cadenza annuale, nell’ambito dell’informativa resa all’Assemblea. Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni:

- il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell’anno precedente.

Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare un’istanza di esclusione.

3.3 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Le presenti politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta e anzianità di servizio, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

I principi e le misure che le SIM adottano per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione sono opportunamente motivati e formalizzati nell’ambito della politica di remunerazione sottoposta all’assemblea dei soci.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

Le previsioni del presente paragrafo non limitano la possibilità per le SIM di adottare misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato.

Nell'ambito del riesame periodico delle presenti Politiche e, in particolare nell'ambito dell'informativa resa all'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, Simgest identifica il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato. Ove emergano differenze rilevanti, Simgest documenta eventuali motivi del divario retributivo di genere e adotta le opportune azioni correttive, salvo che sia accertato che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

4 RUOLO DEGLI ORGANI SOCIETARI E DELLE FUNZIONI AZIENDALI

4.1 Ruolo dell'assemblea

Lo Statuto della Società (art. 10) prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:

- a) le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- b) i piani basati su strumenti finanziari (fattispecie non presente in Simgest);

Lo Statuto della Società (art. 10) non prevede che l'assemblea ordinaria approvi i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, in quanto, al momento, la Società non prevede, nel caso di conclusione del rapporto di lavoro, cessazione della carica o trattamenti pensionistici condizioni economiche diverse da quelle previste nei contratti collettivi nazionali o nell'integrativo aziendale (quest'ultimo riferito ai dipendenti diversi dal Direttore Generale), quali benefici pensionistici generali o *golden parachute*².

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 prescelto.

All'assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- il controllo svolto sulle medesime;
- la loro neutralità rispetto al genere;
- le caratteristiche relative alla struttura dei compensi;
- la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- la conformità alla normativa applicabile;

² Come definiti nell'Allegato 5 del RegBdI.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati.

All'assemblea è inoltre assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni, accompagnata dalle relazioni sulle verifiche effettuate, rispettivamente dalle funzioni di *Compliance* e *Internal Audit*.

4.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ("CdA"):

- a. elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della loro corretta applicazione;
- b. assicura che le suddette politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale.

Assolve questi obblighi con il contributo dei consiglieri non esecutivi che hanno competenze in materia di gestione del rischio e di remunerazioni. Nel caso di Simgest tale figura è identificata nel Consigliere Referente per i Rischi e Controlli.

Conduce annualmente il processo di identificazione del personale più rilevante al fine di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Società.

Il CdA definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione³ almeno per i seguenti soggetti:

- i consiglieri esecutivi;
- i direttori generali;
- i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe;
- i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche;
- coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Inoltre, definisce la remunerazione per i consiglieri con specifici incarichi.

Infine, esso, assicura che detti 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;

³ RegBdI, par. 7.2

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

- siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Sulla base dell'apposita informativa predisposta dal Direttore Generale:

- verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento delle componenti variabili (premio aziendale);
- valuta se attivare meccanismi di *malus* ovvero *claw-back*;
- valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione, da sottoporre all'Assemblea Ordinaria, con esclusione della parte riferita al Direttore Generale;
- valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle regole di attuazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione, con esclusione della parte riferita al Direttore Generale;
- approva l'eventuale informativa relativa alle proposte di modifica delle politiche stesse;
- approva l'informativa *ex-post* da sottoporre all'Assemblea Ordinaria, relativa all'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione a favore di tutti i ruoli aziendali.

Sulla base dell'apposita informativa predisposta dal Presidente:

- verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento delle componenti e variabili legate a parametri quantitativi nei confronti del Direttore Generale (*bonus*);
- valuta se attivare meccanismi di *malus* ovvero *claw-back* nei confronti del Direttore Generale;
- valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle regole di attuazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione relativamente al Direttore Generale.

4.3 Ruolo del Presidente

Il **Presidente** propone al Consiglio di Amministrazione:

- a. gli esiti delle proprie verifiche circa il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento delle componenti e variabili legate a parametri quantitativi nei confronti del Direttore Generale (*bonus*);
- b. le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione e delle relative regole di attuazione con riferimento al Direttore Generale.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

4.4 Ruolo del Direttore Generale

Il Direttore Generale:

- a. propone al CdA eventuali modifiche delle politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre al CdA, con esclusione della parte riferita al Direttore Generale;
- b. propone al CdA eventuali modifiche delle regole di attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre al CdA, con esclusione della parte riferita al Direttore Generale;
- c. illustra al CdA, affinché questi possa deliberare, gli esiti delle proprie verifiche circa il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento delle componenti variabili (premio aziendale);
- d. nell'ambito della predisposizione del progetto di bilancio:
 - riceve dal Responsabile dell'Ufficio Amministrazione e Bilancio un'apposita informativa inerente allo stato di applicazione della politica di remunerazione e di incentivazione ai dipendenti;
 - rileva con il supporto del Responsabile dell'Ufficio Amministrazione e Bilancio, i valori assunti dai parametri presi a riferimento per il riconoscimento delle componenti di incentivazione legate a parametri quantitativi;
 - sottopone al CdA il processo di identificazione del *personale più rilevante*;
- e. trasmette al CdA un'apposita informativa riassuntiva, corredata da eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione, con esclusione della parte riferita al Direttore Generale.

4.5 Funzioni aziendali

4.5.1 Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze e in conformità alla regolamentazione di settore e alle presenti Politiche, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e dei sistemi di remunerazione adottati e il loro corretto funzionamento. Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

Risk management

Valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SIM, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi.

Compliance

Verifica che il sistema di remunerazione e incentivazione sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

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

Internal audit

Verifica con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa tempo per tempo vigente.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

5 STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

5.1 Principi generali

La disciplina dettata dalla Parte 2, Titolo IV, e dall'Allegato 5 si applica a tutto il personale, ad eccezione delle regole riportate in Tabella 2.

In conformità all'art. 17-sexies del RegBdI:

1. la remunerazione dei consiglieri non esecutivi è di norma fissa. Non è prevista alcuna remunerazione variabile;
2. la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di controllo è esclusivamente fissa;
3. la remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa; la remunerazione variabile, eventuale, è coerente con il conseguimento degli obiettivi legati alle relative funzioni e indipendente dai risultati conseguiti dai settori della società soggetti al proprio controllo.

L'All.5 del RegBdI prevede che i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale siano disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili alle SIM e ai gruppi di SIM. Essi 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, neutralità rispetto al genere, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della Società, in conformità con quanto previsto dalla disciplina in materia, si ispirano ai seguenti principi:

- allineamento alle strategie di *business* della Società;
- attrazione, motivazione e *retention* di risorse professionalmente qualificate;
- riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
- effettiva creazione di valore ed orientamento delle performance di tutto il personale verso obiettivi di breve e medio-lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici ed al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;
- equità retributiva interna, assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito e alle responsabilità attribuite;
- sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione attraverso il controllo delle implicazioni del costo del lavoro sul conto economico, sia nel breve sia nel medio e lungo termine, della Società;

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

- rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché dei codici etici o di condotta applicabili alla Società;
- coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le Politiche di Governo dei Rischi (PGR); devono tener conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Società nel lungo periodo.

La Società ha quindi introdotto misure prudenziali nella determinazione della componente variabile della remunerazione, al fine di adeguare le proprie politiche di assunzione e gestione del rischio alle *best practices* ed agli orientamenti formulati dalle Autorità di vigilanza.

Tali misure sono descritte nella presente *policy*, che prevede anche la declinazione operativa delle regole per l'identificazione del c.d. *personale più rilevante* e per il calcolo della componente variabile della remunerazione. Anche la politica pensionistica e di fine rapporto deve essere in linea con le strategie aziendali, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Società; in particolare i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro devono essere collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti nonché limitati ad un preciso periodo temporale e rispetto alla remunerazione fissa.

5.2 Rapporto tra componente fissa e componente variabile

Per tutto il personale della Società, essa prevede - indistintamente dal ruolo e dalla responsabilità - che l'intera remunerazione si divida tra la componente fissa e la componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

La remunerazione fissa di base riflette innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti, quali indicate nel Funzionigramma.

La normativa prevede che nelle politiche di remunerazione sia fissato un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa, tenendo conto, in particolare, delle attività svolte e dei rischi associati, nonché dell'impatto che le diverse categorie di personale hanno sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce.

In Simgest, la componente variabile può essere – al massimo – pari a quella fissa (rapporto 1:1).

Deroghe rispetto a quanto stabilito, ammesse solo in casi eccezionali, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione e portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'assemblea e del Collegio Sindacale.

In applicazione di quanto previsto nel Cap. 2 delle presenti Politiche, la **remunerazione fissa** è quella quota di remunerazione che ha 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 organizzativa – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance.

Per Simgest, in taluni casi, possono inoltre essere riconosciuti compensi *ad personam* commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e ruolo ricoperto, ricondotte alla quota "fissa".

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

In applicazione di quanto previsto nel Cap. 2 delle presenti Politiche, per **remunerazione variabile** si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* sostenibile e corretta per il rischio, comunque misurata, o da altri parametri (es. periodo di permanenza). Sono 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 da essa previsti.

Per Simgest, riconducibili alla quota “variabile”:

- i) 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;
- ii) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Benefit: hanno la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione del personale dipendente e, pertanto, non sono correlati ai risultati effettivamente conseguiti. Potranno essere assegnati al personale i seguenti *benefit*:

- Auto (uso promiscuo);
- Telefono cellulare (uso promiscuo);
- Assistenza sanitaria;
- Copertura assicurativa Vita/Infortuni/Responsabilità Professionale.

Trattamento di fine rapporto: per tutte le categorie di personale, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, il costo a carico dell'azienda è calcolato in base a quanto previsto dalla normativa applicabile ai sensi di legge e dalla contrattazione collettiva ed individuale. A tale proposito, nei contratti di lavoro individuali non vengono introdotte ulteriori clausole.

Di seguito si descrivono le modalità di remunerazione ed incentivazione adottate dalla Società nei confronti del proprio personale dipendente.

In tale ambito, si ricorda che la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione del personale con i piani strategici della Società e con i rischi aziendali nonché con le politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione che ne riferisce annualmente all'Assemblea Ordinaria dei Soci.

5.3 Struttura della componente variabile

5.3.1 Principi generali

La componente variabile risponde ai seguenti criteri:

- è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi presenti e futuri, in un orizzonte preferibilmente pluriennale (c.d. *ex ante risk-adjustment*), e tiene conto

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;

- indipendentemente dalle modalità (*top-down* o *bottom-up*) di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile (*bonus pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari;
- i parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione (vedi Allegato A – Sistema di incentivazione);
- la valutazione dei risultati è eseguita lungo un periodo di tempo almeno annuale e, preferibilmente, pluriennale (c.d. periodo di valutazione o di *accrual*), che tiene conto del ciclo economico della SIM e dei suoi rischi di impresa, in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato su risultati a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati sia ripartito su un periodo che tenga conto di tutte le tipologie di rischi, presenti e futuri;
- il *bonus pool*, sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SIM e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del *bonus pool* e/o all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post*;
- tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, di tutti i rischi presenti e futuri, dei risultati complessivi della SIM e del gruppo, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali; i criteri, finanziari e non finanziari, usati per misurare i rischi e la performance sono, inoltre, il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo membro del personale
- sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post - malus* o *claw back* - idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, riducendosi significativamente, fino ad azzerarsi, in caso di risultati inferiori alle previsioni o negativi.

Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, i criteri su cui si basano dette valutazioni sono chiari e predeterminati e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato.

Inoltre, in base a quanto previsto dall'All. 5, par. 4, nota 10, in quanto SIM "non significativa" garantisce il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale ha un impatto sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce. Essa, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati nel paragrafo 8.2, punto 4 (pagamenti differiti), assicura comunque che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo (anno 1: 60%, anno 2: 30%, anno 3: 10%), salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua.

Nel caso di Simgest, sono previste le seguenti tipologie di remunerazione variabile:

- **bonus**, dipendente dal raggiungimento o dal superamento di determinate soglie prestabilite riguardanti alcuni indicatori di *performance* (ponderate per il rischio) stabiliti su base annuale e collegati a parametri di breve e medio-lungo periodo

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

rappresentativi dell'andamento complessivo della Società. L'accesso al *bonus* è riservato esclusivamente al Direttore Generale;

- **premio aziendale**, sulla base di indicatori di *performance* corretti per il rischio, rilevanti per le singole *business unit* e determinati annualmente nell'ambito del processo di *budget*.

In relazione alla componente variabile della remunerazione si evidenzia che la stessa non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'inerente meccanismo retributivo.

5.3.2 Requisiti per l'erogazione della remunerazione variabile

La remunerazione variabile è collegata ai risultati e ai rischi della Società e della singola unità di business.

L'erogazione della remunerazione variabile è subordinata al rispetto contestuale dei seguenti requisiti:

- il conseguimento di un utile al lordo delle imposte da parte della Società. Qualora l'erogazione del premio dovesse azzerare l'utile netto, il medesimo verrà ridotto fino a capienza dell'utile netto⁴;
- indicatori di adeguatezza patrimoniale presenti nel *Risk Appetite Framework* (RAF) vigente pro tempore: i Fondi Propri devono essere superiori al 150% dei requisiti patrimoniali ex IFD/IFR; per esempio: sulla base dei dati al 31 dicembre 2022, tale indicatore è pari a € 1,125 mln (€ 750.000 x 150%);
- indicatori del rischio di liquidità presenti nel RAF vigente pro tempore; attualmente si fa riferimento al valore di *risk tolerance* del buffer di liquidità;

In ogni caso il “costo azienda” del Premio del personale dipendente non dirigente non potrà superare il 10% del “costo azienda” complessivo ad esso riferito.

Dopo la distribuzione del premio aziendale nel rispetto di tali criteri, dovranno comunque essere rispettati i requisiti in merito agli indicatori di adeguatezza patrimoniale e di rischio di liquidità sopra indicati.

5.3.3 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

A tutti gli Amministratori è riconosciuto l'emolumento fisso stabilito dall'Assemblea all'atto della loro nomina, in linea generale per tutto il periodo della loro nomina, oltre al rimborso a piè di lista delle eventuali spese sostenute per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, di eventuali Comitati endo-consiliari e delle Assemblee dei Soci⁵.

⁴ La remunerazione variabile così ridotta sarà distribuita tra i beneficiari secondo le medesime proporzioni previste per ciascun beneficiario nel caso di remunerazione variabile “piena”.

⁵ Delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci del 27 aprile 2023.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

Ai Consiglieri “referenti” in materie specifiche o ai componenti di comitati endo-consiliari il Consiglio di Amministrazione può attribuire un ulteriore compenso annuale, sempre in misura fissa.

Per gli Amministratori non è prevista alcuna remunerazione variabile.

A favore degli Amministratori la Società stipula una polizza di assicurazione per la responsabilità civile (c.d. “Polizza D&O”).

Ai componenti del Collegio Sindacale è riconosciuto l’emolumento fisso stabilito dall’Assemblea all’atto delle loro nomine per tutto il periodo di carica, oltre al rimborso a piè di lista delle eventuali spese sostenute per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale di eventuali Comitati endo-consiliari e delle Assemblee dei Soci.

Ai Sindaci, per contro, è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Le caratteristiche del sistema retributivo dei membri del Collegio Sindacale – predeterminato e invariabile – costituiscono una garanzia dell’indipendenza del loro operato, la cui diligenza non deve essere funzionale all’aspettativa di un incremento della remunerazione in dipendenza dei risultati conseguiti dall’azienda.

A favore dei Sindaci la Società stipula una polizza di assicurazione per la responsabilità civile (c.d. “Polizza D&O”).

5.3.4 Remunerazione del Direttore Generale

Il rapporto con il Direttore Generale è regolato, per la componente fissa della remunerazione, dal CCNL per i Dirigenti di Aziende Cooperative.

Sulla base del citato contratto è riconosciuta al Direttore Generale una componente variabile sulla base dei parametri di breve e di medio-lungo termine (*bonus*).

Il *bonus* sarà pari al massimo al 25% complessivo della remunerazione fissa, con i seguenti massimali parziali:

- Massimo 10% della componente fissa, in base a parametri quantitativi di breve termine;
- Massimo 15% della componente fissa, in base a parametri patrimoniali di medio-lungo termine;

Più in particolare:

- componente legata a parametri quantitativi: in base al raggiungimento o superamento di valori minimi di uno o più indicatori di *performance* stabiliti ex ante dal Consiglio di Amministrazione in funzione della tipologia e dei livelli quantitativi degli obiettivi di budget annuali. A partire dall’esercizio 2019, e fino a diversa deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione, l’indicatore di *performance* è rappresentato dall’utile lordo di esercizio, purché, dopo l’erogazione della remunerazione variabile, si registri comunque un utile netto;
- componente legata a parametri patrimoniali: in base alla media degli ultimi tre anni dell’importo Fondi Propri.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

La maturazione di ciascuna delle due componenti della remunerazione variabile è determinata in modo indipendente e l'una non garantisce né esclude la maturazione dell'altra.

L'erogazione del *bonus* avviene in unica soluzione in coincidenza con il pagamento dello stipendio del mese successivo alla data di approvazione da parte dell'Assemblea del Bilancio dell'esercizio in cui è maturato il diritto al *bonus* stesso.

A favore del Direttore Generale la Società stipula una polizza di assicurazione per la responsabilità civile (c.d. "Polizza D&O").

5.3.5 Remunerazione del restante personale dipendente

Principi comuni

Per i restanti dipendenti si applica quanto previsto dal CCNL aziende del credito e dal Contratto Integrativo Aziendale.

Per il personale non dirigente è prevista l'eventuale corresponsione del premio aziendale annuale.

Per i responsabili delle funzioni di controllo è prevista, come componente variabile, l'eventuale corresponsione del c.d. "premio aziendale" illustrato in dettaglio nel successivo paragrafo. Tale premio aziendale, qualora corrisposto, non potrà superare il rapporto di 1:3 con la componente fissa della retribuzione.

Il sistema proposto prevede le seguenti tre fasi (vedi anche Allegato A – Sistema di incentivazione):

Alimentazione del montepremi

L'importo del Montepremi (inteso come "costo aziendale complessivo") viene alimentato dagli importi calcolati in base alle *performance* delle seguenti *business unit*, a loro volta misurate da specifici indicatori:

- Ufficio Gestione di Portafogli.
- Raccolta ordini e negoziazione.
- Portafoglio di proprietà.

Il meccanismo applicabile è costruito sulla base di molteplici fattori, ben noti ai dipendenti, che sono espressivi della redditività delle singole aree.

Annualmente, gli indicatori saranno sempre collegati al budget aziendale o alle *performance* relative.

Misurazione delle *performance*

In fase applicativa:

- il livello della *performance* dei singoli uffici è misurato dagli stessi indicatori utilizzati per la quantificazione degli importi destinati ad alimentare il montepremi;
- gli indicatori non rappresenteranno la base per determinare la misura del premio per il singolo ufficio/dipendente, ma saranno utilizzati per la determinazione dell'importo complessivo del Premio Aziendale;

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

- a fianco degli indicatori di *performance* sono definiti anche indicatori di rischio, secondo la disciplina in materia della Banca d'Italia, utilizzando fattori di controllo già impliciti nel sistema di gestione dei rischi della Società.

Quantificazione dei premi unitari

Il Premio Aziendale, qualora determinatosi, viene erogato al personale in unica soluzione in coincidenza con il pagamento dello stipendio del mese successivo alla data di approvazione da parte dell'Assemblea del Bilancio dell'esercizio in cui è maturato il diritto al premio stesso, seguendo la scala parametrica ABI vigente *pro tempore*, purché il dipendente sia in servizio al momento dell'erogazione e abbia superato il periodo di prova, con le seguenti modalità:

- il premio aziendale verrà erogato a tutto il personale;
- in misura intera: se in servizio nell'arco dell'intero anno di competenza;
- in misura proporzionale: in caso di assenze dal servizio si applicheranno le disposizioni previste dall' Art. 48, 9° e 10° comma del CCNL Credito. Ai nuovi assunti, nel corso dell'anno di competenza, qualunque sia la forma contrattuale, in proporzione al servizio prestato.

Tale erogazione avviene al netto della componente che ciascun dipendente ha destinato ad alimentare il "conto welfare", in base agli accordi sindacali vigenti pro-tempore.

5.3.6 Remunerazione dei collaboratori e *outsourcers*

La Politiche di remunerazione ed incentivazione possono astrattamente includere anche i collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, che possono assumere le due seguenti forme contrattuali

- **contratti di consulenza e *outsourcing***: la Società attua le procedure previste in materia concordando anticipatamente con le controparti i compensi da riconoscere a fronte dell'espletamento delle attività pianificate;
- **collaborazioni coordinate e continuative e contratti di lavoro a progetto**: la Società stabilisce i rapporti contrattuali con i soggetti che forniscono prestazioni senza vincolo di subordinazione, per un periodo determinato o determinabile e con un corrispettivo prestabilito e proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito.

Per tali soggetti, al momento, non è prevista alcuna componente variabile della retribuzione.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

5.4 Meccanismi di aggiustamento ex post (*malus e claw back*)

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*)⁶ idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e i livelli patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Tali meccanismi vengono applicati per tener conto di:

- livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e livelli della situazione patrimoniale e di liquidità significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi;
- comportamenti individuali non conformi o in violazione di disposizioni di legge, regolamentari o statutarie e comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

I meccanismi provocano una riduzione o un azzeramento della remunerazione variabile in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi

Considerato che la retribuzione variabile non è garantita, ma sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* unito al rispetto del profilo di rischio della Società, sono previste alcune fattispecie specifiche in cui dovranno essere applicati meccanismi di aggiustamento dell'importo della retribuzione variabile. Tale disposizione si applica a tutto il personale di Simgest.

Il CdA, pertanto, si riserva di attivare:

- a) meccanismi di *claw-back*, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa (approccio *ex post* rispetto alla liquidazione del compenso)
- b) meccanismi di *malus* (approccio *ex ante* rispetto alla liquidazione del compenso).

nell'ambito delle iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

In particolare, il CdA può richiedere la restituzione dell'intero incentivo oppure prevedere un piano di differimento della componente variabile.

La Società fissa:

- in 5 (cinque) anni la durata del periodo nel quale possono trovare applicazione le clausole di *claw back*

⁶ I sistemi di *malus* sono meccanismi che operano durante il periodo di differimento, quindi prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, all'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità, a obiettivi di compliance, ecc. Per *claw back* si intende invece la restituzione di un compenso già pagato al personale. Le clausole di *claw back* possono riguardare sia i pagamenti up-front sia quelli oggetto di differimento.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

- in 12 (dodici) mesi la durata del periodo nel quale possono trovare applicazione i meccanismi di *malus*.

5.5 Casi particolari

Per completezza si riportano alcuni casi particolari riportati dal Regolamento di Banca d'Italia, precisando che al momento la SIM non vi fa ricorso.

Retention bonus

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus*) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sui meccanismi di correzione ex ante ed ex post. I *retention bonus* non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della SIM e dell'eventuale gruppo di appartenenza. A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei retention bonus avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

Piani di incentivazione a lungo termine

Sono ammessi piani di incentivazione a lungo termine (c.d. *long-term incentive plan*) che si basano su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della *performance* (*accrual period*).

Un periodo lungo di valutazione della *performance* offre margini di flessibilità nella determinazione della durata e dei meccanismi di *ex-post risk adjustment*, nei limiti consentiti dalle norme.

Tali piani:

- i) sono coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della SIM;
- ii) prevedono condizioni di *performance* chiare e predeterminate, che devono essere verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione variabile possa essere pagata non prima della fine del piano stesso. I piani di incentivazione a lungo termine sono soggetti a tutte le regole applicabili alla componente variabile della remunerazione.

Remunerazione variabile garantita

La remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi delle presenti disposizioni (collegamento con la performance e i rischi); solo in casi eccezionali essa

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

è consentita, nelle SIM che rispettano i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona, né dalla SIM né da altra società del gruppo. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile.

Remunerazione a nuovo personale

Una remunerazione volta a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back*) derivanti da precedenti impieghi attenua l'incentivo delle risorse a operare correttamente e rende meno stretto il collegamento dei compensi con la performance e i rischi. Per limitare questo effetto, la remunerazione concordata con la SIM – quale nuovo datore di lavoro – non può tenere indenne il nuovo personale da tali contrazioni o azzeramenti, e – fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita – è soggetta a tutte le regole applicabili in base alle politiche di remunerazione e incentivazione della SIM (es., limiti ai compensi; obblighi di differimento e retention; pagamento in strumenti finanziari; *malus*; *claw back*).

6 CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO / CESSAZIONE DELLA CARICA / TRATTAMENTI PENSIONISTICI

La Società non prevede, nel caso di conclusione del rapporto di lavoro, cessazione della carica o trattamenti pensionistici condizioni economiche diverse da quelle previste nei contratti collettivi nazionali o nell'integrativo aziendale (quest'ultimo riferito ai dipendenti diversi dal Direttore Generale), quali benefici pensionistici generali o *golden parachute*⁷.

⁷ Come definiti nell'Allegato 5 del RegBdI

7 OBBLIGHI DI INFORMATIVA E TRASMISSIONE DEI DATI

7.1 Informativa al Personale

Il personale ha accesso alle politiche di remunerazione della SIM e ai processi e criteri che verranno impiegati per valutare l'impatto dell'attività professionale sul profilo di rischio della SIM e per determinare la remunerazione variabile. Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il personale interessato.

7.2 Informativa al pubblico

Le SIM pubblicano, secondo le modalità indicate nell'articolo 46, paragrafo 4, (Informativa al pubblico) dell'IFR:

- le informazioni di cui all' articolo 51 dell'IFR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione delle presenti Politiche.

In particolare, la SIM pubblica, annualmente, sul proprio sito *web* la documentazione utile ad informare il pubblico in merito alle presenti Politiche, quando il bilancio di esercizio è depositato nel registro delle imprese, e segnatamente:

- a) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, compresi il livello della componente variabile della remunerazione e i criteri per il suo riconoscimento, la politica relativa al pagamento in strumenti, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- b) i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- c) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del Personale le cui azioni hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento, con indicazione degli elementi seguenti:
 - i) gli importi della remunerazione riconosciuta nell'esercizio finanziario, suddivisi in remunerazione fissa (con la descrizione delle componenti fisse) e remunerazione variabile, e il numero dei beneficiari;
 - ii) gli importi e le forme della componente variabile riconosciuta della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie, separatamente per la parte versata in anticipo e per la parte differita;
 - iii) gli importi delle remunerazioni differite riconosciute per periodi di prestazione precedenti, suddivisi tra l'importo che matura nel corso dell'esercizio e l'importo che maturerà negli esercizi successivi;
 - iv) l'importo della remunerazione differita che matura nel corso dell'esercizio che è versato nel corso dello stesso, ridotto mediante correzioni delle performance;
 - v) la remunerazione variabile garantita riconosciuta durante l'esercizio e il numero dei beneficiari;
 - vi) i trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio;

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

- vii gli importi dei trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, il numero di beneficiari e il trattamento di fine rapporto più elevato che è stato riconosciuto a una singola persona;
- d) informazioni indicanti le deroghe applicate in base al principio di proporzionalità applicato, ai sensi delle Politiche; in particolare se tali deroghe sono correlate ad un valore delle attività in bilancio e fuori bilancio, in media, pari o inferiore a 100 milioni di EUR nel quadriennio immediatamente precedente l'esercizio finanziario in questione o, per il singolo Personale destinatario, se la deroga è dovuta ad una remunerazione variabile annua non superiore ai 50 000 EUR e non rappresenti oltre un quarto di tale remunerazione totale annua.
- e) il numero di Personale beneficiario delle deroghe di cui al punto d), la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile.

7.3 Obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia

Simgest ha l'obbligo di fornire alla Banca d'Italia, su richiesta di quest'ultima, i dati sulla remunerazione complessiva del Presidente del CdA, di ciascun Amministratore, del Direttore Generale.

Inoltre, gli Orientamenti EBA/GL/2022/08 richiedono alle SIM la rilevazione *sugli high earners*, ossia sui soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale. Per ogni esercizio chiuso al 31/12, la SIM trasmette le informazioni alla Banca di Italia entro il 15 giugno dell'anno successivo⁸.

La SIM trasmette alla Banca d'Italia le informazioni di cui all'allegato II delle EBA/GL/2022/08, suddivise per le fasce di remunerazione (*i.e.*, da 1 a 2 milioni di euro, da 2 a 3, e così via) in cui ricadono i propri *high earners* e per Paese in cui questi operano.

Nel caso in cui non siano presenti *high earners*, la SIM trasmette comunque una segnalazione "negativa".

Le informazioni relative alle attività di raccolta di dati sono trasmesse alla Banca d'Italia tramite la piattaforma "INFOSTAT".

Gli Orientamenti EBA/GL/2022/07 sull'esercizio di *benchmarking* in materia di tendenze e prassi remunerative richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre la rilevazione in materia di divario retributivo di genere presso un campione di imprese di investimento. Entro il 31 dicembre di ogni anno precedente all'anno della rilevazione, la Banca d'Italia individua il campione di SIM sottoposte agli obblighi di rilevazione per finalità di benchmarking in materia di divario retributivo di genere e lo comunica alle SIM interessate.

⁸ Solo per la rilevazione da svolgere nel 2023, le SIM sono tenute a trasmettere alla Banca d'Italia le informazioni relative agli *high earners* e alle tendenze e prassi remunerative entro il 31 agosto 2023.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

Qualora la SIM sia inclusa nel campione trasmetterà alla Banca d'Italia, su base individuale, le informazioni di cui all'allegato V delle EBA/GL/2022/07. Sarà la Banca di Italia ad informare la Sim dell'inclusione o meno nel campione.

7.4 Obblighi di informativa all'Assemblea

La SIM fornisce almeno annualmente all'Assemblea un'informativa sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione.

Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione

ALLEGATO A – SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

L'importo del Montepremi viene alimentato dagli importi derivanti dai seguenti indicatori di *performance* delle singole *business unit*.

Per l'esercizio 2021 e fino a diversa deliberazione, il Montepremi viene alimentato come segue:

- Ufficio Gestione di Portafogli: emersione delle commissioni di *overperformance*, secondo la percentuale regressiva di seguito descritta:

Overperf	A montepremi	Importi differenziale	fascia	Premio per fascia	Premio cumulato
Fino a 30.000	50%			15.000	15.000
Fino a 50.000	25%	20.000		5.000	20.000
Fino a 100.000	15%	50.000		7.500	27.500
Oltre 100.000	10%	In base a comm. di <i>overperformance</i> .		In base a comm. di <i>overperformance</i> .	In base a comm. di <i>overperformance</i> .

- Raccolta ordini e negoziazione: 10% del migliore risultato rispetto agli obiettivi di budget
- Portafoglio di proprietà: 10% del migliore risultato rispetto agli obiettivi di budget.

Al fine di beneficiare dell'aliquota ridotta prevista per il "premio aziendale", sulla base della disciplina fiscale vigente pro tempore, è adottato come "indicatore" di cui si dovrà rilevare il miglioramento tra un esercizio e quello precedente, l'indicatore calcolato come segue:

- + Ricavi UGP, escluse *overperformance*
- + Ricavi RON esclusi margini su portafoglio di proprietà
- + Altri ricavi (consulenza e varie)
- = Totale Ricavi per Premio aziendale.

Nella tabella seguente sono dettagliati gli indicatori che contribuiscono al Montepremi e i fattori di controllo che devono temperare l'esposizione ai relativi rischi.

Sono anche indicati, in ottemperanza alle Aspettative della Banca d'Italia in materia di Rischi Climatici e Ambientali due indicatori "ad hoc".

Ufficio	Contributi al Montepremi	Misura	Fattore di controllo del rischio
ALIMENTAZIONE DEL MONTEPREMI			
RON	Il maggiore importo consuntivo vs <i>budget</i> , derivante dai ricavi complessivi (margini e commissioni servizi a clientela)	10%	Importo c/errori < 2% Ricavi dell'Area
UGP	Importo commissioni di <i>overperformance</i> (2)		Volatilità da mandato (inferiore a limiti per il 90% dei periodi di rilevazione per ogni GP) (1) Presenza di «cap» % sull'importo commissioni di gestione Rispetto delle «preferenze di sostenibilità» espresse nel questionario ESG
Proprietà	Maggiore importo consuntivo vs budget Fonte: Voci conto economico	10%	VaR (inferiore a limiti per il 90% dei giorni lavorativi) (1) Indice GHG Scope 1+2 (Tonn./€-Mln Investito) < valore da RAF (2023: dato al 31/12/2022*1,5=576)

1. In caso di sfioramento l'importo destinato al Montepremi è ridotto in proporzione all'incidenza % dell'importo delle gestioni che eccedono i limiti sul totale delle masse gestite. Eventi straordinari da gestire con delibera CdA.

2. Vedi tabella pagina precedente..

N° A.6	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2023	Data di efficacia: post delibera Assemblea 29 giugno 2023
--------	--	---