



POLICY IN MATERIA DI POLITICHE RETRIBUTIVE

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 novembre 2018

IMPact SIM S.p.A.

📍 Via Filippo Turati, 25 - 20121 Milano 📞 +39.02.38.25.51.00 ✉ impact@impactsim.it 🌐 www.impactsim.it

Capitale sociale: € 390.000,00 i.v. - Codice fiscale, Partita IVA e Reg. Impr. di Milano: 10107990961 - Numero REA: MI-2506116
Iscrizione Albo SIM n. 295 - Data di autorizzazione Consob: 05-07-2018 - Iscrizione al Fondo Nazionale di Garanzia n. SIM0446

1.	Premessa.....	3
2.	Governance della politica di remunerazione.....	3
3.	Identificazione del personale più rilevante.....	5
4.	Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione	6
4.1.	Rapporto tra componente fissa e componente variabile	6
4.2.	Componente variabile della remunerazione	6
4.3.	Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica e pensionistica per il personale più rilevante .	7
4.4.	Fringe benefit	7
5.	Remunerazione del personale	7
5.1.	Remunerazione del personale più rilevante	7
5.2.	Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	7
5.3.	Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	8
5.4.	Remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo	8
5.5.	Remunerazione del personale non rientrante tra quello più rilevante e dei collaboratori.....	8
5.6.	Remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede.....	8
6.	Obblighi di informativa al pubblico e di trasmissione di dati	9
7.	Informazioni quantitative.....	9
7.1.	Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività	9
7.2.	Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e personale più rilevante	9
7.2.1.	Remunerazione Variabile	10
7.2.2.	Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio.....	10
7.3.	Numero di persone remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio	11
7.4.	Remunerazione complessiva per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.....	11

1. Premessa

La presente Politica di Remunerazione di IMPact SIM S.p.A. (di seguito anche la "Sim" o la "Società") è stata predisposta sulla base della disciplina contenuta nella Circolare n. 285 emanata da Banca d'Italia in data 17 dicembre 2013, come successivamente modificata (in attuazione della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 ("CRD IV") nonché per recepire gli Orientamenti dell'European Banking Authority - EBA) ("Disposizioni di Banca d'Italia"), conformemente a quanto previsto dall'art. 14-bis del "Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio" adottato da Banca d'Italia e Consob il 29 ottobre 2007, come successivamente modificato ("Regolamento Congiunto"), nonché ai sensi dell'articolo 17 dello statuto della Società.

Il documento definisce la politica di remunerazione della SIM, nell'ottica di garantirne la compatibilità con gli obiettivi, i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Società.

Segnatamente, la politica di remunerazione della SIM si pone l'obiettivo di assicurare, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti:

- coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, gli interessi della Società;
- collegamento con i rischi;
- compatibilità con i livelli di capitale e liquidità;
- orientamento al medio-lungo termine;
- rispetto delle regole;
- prevenzione di possibili conflitti di interesse.

La politica enfatizza il rispetto della correttezza delle relazioni con la clientela, al fine di ottenere un contenimento dei rischi che possano compromettere la reputazione della SIM e assicurare la conformità dell'operato dei singoli alle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina.

In particolare, la presente politica è stata elaborata in modo tale da assicurare che i clienti siano trattati in modo equo e che i loro interessi non siano danneggiati nel breve, medio e lungo periodo. A tal fine, la presente politica e le prassi retributive della SIM sono volte a mantenere un equilibrio tra le componenti fisse e variabili della retribuzione per servire al meglio gli interessi della clientela.

Ai sensi dell'art 14 bis del Regolamento Congiunto, le SIM applicano le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui alle Disposizioni di Banca d'Italia, coerentemente con le loro caratteristiche operative, dimensionali e l'attività svolta, nonché avendo riguardo alla tipologia ed entità dei rischi assunti. Osservano le suddette disposizioni secondo quanto stabilito per:

a) gli intermediari "maggiori", se appartenenti alla prima macro-categoria definita nella Guida per l'attività di vigilanza adottata dalla Banca d'Italia in materia di processo di revisione e valutazione prudenziale (Supervisory Review and Evaluation Process - SREP);

b) gli intermediari "minori", se appartenenti alla quarta macro-categoria SREP;

c) gli "altri" intermediari, se appartenenti alla seconda o terza macro-categoria SREP.

Tenuto conto, in particolare e tra l'altro, delle stime del volume del patrimonio che sarà gestito dalla SIM ai sensi del piano industriale predisposto da EY in sede di presentazione a Consob dell'istanza per l'autorizzazione ad operare come società di intermediazione mobiliare ai sensi dell'art. 19 del TUF, la SIM appartiene alla terza macro-categoria SREP e deve dunque osservare le Disposizioni di Banca d'Italia secondo quanto stabilito per gli "altri" intermediari. Tale valutazione sarà rivista con periodicità almeno annuale.

2. Governance della politica di remunerazione

Il modello della *governance* retributiva mira ad assicurare la corretta gestione dell'iter di formulazione della politica di remunerazione e incentivazione - nel rispetto della normativa e con il coinvolgimento delle adeguate professionalità - e la completa supervisione delle prassi retributive da parte delle funzioni di controllo e degli organi sociali.

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza, le politiche di remunerazione sono approvate, su proposta del Consiglio di Amministrazione, dall'Assemblea ordinaria della SIM, con periodicità almeno annuale, al fine di tenere conto delle disposizioni normative tempo per tempo applicabili alla Società e delle modifiche intervenute nell'assetto proprietario, organizzativo ed operativo della stessa.

Più precisamente, il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- determina i sistemi di incentivazione e remunerazione del personale;
- determina i criteri per i compensi di tutto il "personale più rilevante" (ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM), assicurando che il sistema di remunerazione e incentivazione di tali soggetti sia coerente con le scelte della Società in relazione alla

assunzione dei rischi, delle strategie, degli obiettivi di lungo periodo, dell'assetto del governo societario e dei controlli interni;

- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti (tra cui, in particolare, le funzioni Risk Management, Legal, Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit per quanto di competenza e l'Ufficio Amministrazione, Contabilità, Bilancio Pianificazione strategica e Controllo di gestione e Information Technology (IT) in *staff* all'Amministratore Delegato) nel processo di elaborazione e controllo della politica e delle prassi di remunerazione e incentivazione, assicurando l'efficacia del contributo e l'autonomia di giudizio di ciascuna funzione coinvolta;
- valida, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e accerta le altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi dell'Amministratore Delegato assicura l'adeguata implementazione delle politiche definite, garantendo altresì che esse siano allineate alla strategia della SIM sia nel breve sia nel medio lungo termine. In particolare, lo stesso deve:

- garantire l'allineamento della politica di remunerazione e incentivazione alla strategia di business della SIM;
- determinare i criteri per la definizione della remunerazione fissa di tutto il personale;
- definire la struttura retributiva interna alla SIM in termini di equità;
- verificare, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni per l'erogazione dei compensi;
- assicurare la verifica periodica della politica di remunerazione e incentivazione.

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza e con le norme statutarie e regolamenti vigenti, il Consiglio di Amministrazione garantisce, nel processo di formulazione della politica, il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, delle seguenti funzioni aziendali:

- il responsabile per la gestione delle **Risorse Umane** (allo stato l'Amministratore Delegato) gestisce l'iter di formulazione della politica di remunerazione e incentivazione, ed assicura il coordinamento delle funzioni rilevanti ciascuna per le proprie responsabilità; con l'ausilio dell'**Ufficio Amministrazione, Contabilità, Bilancio Pianificazione strategica e Controllo di gestione e Information Technology (IT)**, fornisce adeguato supporto nella declinazione degli obiettivi e nell'identificazione del *bonus pool* disponibile e delle basi di riferimento in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati e dei *target* economico-finanziari;
- **l'Ufficio Legale, Affari Societari, Compliance e Antiriciclaggio e Segnalazione Operazioni Sospette** supervisiona il processo decisionale per l'identificazione del personale più rilevante ed è responsabile per la valutazione della rispondenza della politica al quadro normativo, ai codici di condotta e alle *policy* interne;
- la Funzione **Risk Management** contribuisce al processo di identificazione del personale più rilevante per la SIM e verifica il corretto allineamento del sistema remunerativo al profilo di rischio assunto dalla SIM, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti, in particolar modo, nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione **Internal Audit** verifica *ex post*, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con la politica approvata e la normativa di riferimento, informando gli Organi e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e dello statuto, l'**Assemblea**:

- con cadenza almeno annuale approva la politica di remunerazione e incentivazione a favore degli amministratori e dei sindaci, dei dipendenti, dei collaboratori della SIM;
- approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (ad esempio, piani di stock option);
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di numero massimo di annualità da erogare;

- come previsto dallo Statuto, può fissare il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante in misura superiore al 100% (rapporto di 1:1), fino ad un massimo del 200% (rapporto di 2:1).

All'Assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare. Tale informativa 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 eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

All'Assemblea è, inoltre, assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (cd. informativa *ex post*), disaggregate per ruoli e funzioni.

3. Identificazione del personale più rilevante

L'identificazione del personale più rilevante avviene in applicazione delle Disposizioni di Banca d'Italia e del Regolamento delegato (UE) 604/2014. Tale approccio prevede l'identificazione del perimetro utilizzando criteri qualitativi e quantitativi volti ad individuare le figure che potenzialmente sono in grado di esporre la SIM oltre il profilo di rischio previsto dal sistema di obiettivi di rischio definito dalla stessa. Nel processo di identificazione del personale più rilevante sono inclusi anche i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

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

Il processo di autovalutazione del personale più rilevante è supportato dalla Funzione 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.

Il processo è inoltre supervisionato dalla Funzione Legal, Compliance e Antiriciclaggio per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente.

La Funzione Internal Audit verifica annualmente la rispondenza del processo seguito alla normativa in materia.

In applicazione della normativa sopra richiamata, all'esito del processo di autovalutazione, la SIM ha concluso che appartengono alla categoria del personale più rilevante i seguenti soggetti:

- Dott. Fausto Artoni, Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Dott. Stefano Gelatti-Mach De Palmstein, Amministratore Delegato;
- Dott. Gherardo Spinola, membro del Consiglio di Amministrazione e *Chief Investment Officer*;
- Dott. Dario Longobardi, membro del Team di Gestione;
- Dott. Luca Lionetti, membro del Team di Gestione;
- Dott.ssa Sara Pezzini, responsabile dell'Ufficio Organizzazione, Amministrazione Clienti, Middle Office e Segnalazioni di Vigilanza;
- Dott. Alessandro Tonni, responsabile dell'Ufficio Amministrazione, Contabilità, Bilancio Pianificazione strategica e Controllo di gestione e Information Technology (IT);
- Dott.ssa Alessandra Viscovi, responsabile dell'Ufficio Legale, Affari Societari, Compliance e Antiriciclaggio e Segnalazione Operazioni Sospette.

4. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

4.1. Rapporto tra componente fissa e componente variabile

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e la componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in qualsiasi circostanza, in modo che la struttura retributiva non favorisca gli interessi della SIM a discapito degli interessi di un cliente.

La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente 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.

In linea con le previsioni dello statuto sociale - ai sensi del quale l'Assemblea ordinaria può fissare il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante della SIM in misura pari al 200% (rapporto di 2:1), con l'obiettivo di trattenere ed attrarre risorse chiave della SIM - il Consiglio di Amministrazione, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza (Sez. III, par. 1.2), darà corso all'*iter* previsto per l'approvazione assembleare del rapporto 2:1, incluso il previo completamento della procedura di accertamento prevista dalle Disposizioni di Vigilanza.

4.2. Componente variabile della remunerazione

Ove prevista, la componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di *performance* della SIM e misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività, in un orizzonte temporale adeguato (cd. *ex-ante risk adjustment*) e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

In particolare, alla definizione della componente variabile concorrono diversi elementi quantitativi e qualitativi e, specificamente: indicatori legati alla *performance* della SIM (corretti per l'esposizione ai rischi); esiti delle valutazioni sul personale. Gli obiettivi e i parametri su cui è determinato l'ammontare della remunerazione variabile sono ben individuati, chiari, oggettivi o comunque fondati sui criteri predeterminati. In ogni caso la retribuzione non è basata esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali 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 che incoraggino ad agire nel migliore interesse del cliente.

Il periodo di valutazione della performance è almeno annuale.

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* - *malus* e *claw-back* - idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance della SIM al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni 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 finanche azzerarsi - in relazione, tra l'altro, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *compliance*, a comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM o da cui è derivata una perdita significativa per la SIM, nonché all'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della SIM.

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. Esse coprono tipicamente i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale a danno della SIM, i compensi corrisposti in violazione delle presenti norme, i comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SIM.

È vietato compensare le riduzioni derivanti dall'applicazione dei meccanismi di correzione attribuendo o erogando un importo maggiore di remunerazione variabile rispetto a quello stabilito *ex ante*; l'aumento della componente variabile della remunerazione può avvenire negli anni successivi solo se giustificato dai risultati finanziari della SIM.

L'ammontare complessivo della componente variabile (il cd. *bonus pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. Il *bonus pool*, corrisposto o 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 dei predetti sistemi di *malus* e/o *claw-back*.

Non sono permesse, attraverso specifiche pattuizioni, strategie di copertura o assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione e incentivazione.

Retribuzioni legate alla permanenza del personale (es. *retention bonus*), anche se non collegate a obiettivi di performance della SIM, ove riconosciute sono considerate forme di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad esse applicabili.

In casi eccezionali, purché siano rispettati i requisiti prudenziali, la SIM può riconoscere forme di remunerazione variabile garantita (cd. entry bonus) in relazione all'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza.

I sistemi di incentivazione del personale 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 legge, regolamentari e di auto - disciplina applicabili.

4.3. Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica e pensionistica per il personale più rilevante

La politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica e quella pensionistica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi di lungo termine della SIM.

In particolare, nella determinazione di compensi in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, la SIM tiene conto della performance realizzata e dei rischi assunti dal soggetto interessato e dalla SIM, nonché, tra l'altro, delle previsioni di legge, e del contratto o dell'accordo economico collettivo applicabile, della durata del rapporto intercorso, dell'ammontare della remunerazione fissa e di quella variabile, del ruolo ricoperto, delle motivazioni alla base della decisione della cessazione del rapporto e rischio di liti giudiziarie, dell'età e di altre eventuali particolari condizioni del membro del personale (es. la prossimità alla pensione). Oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, non potranno in ogni caso essere riconosciuti importi superiori a 3 annualità della remunerazione fissa e non potrà superare l'importo massimo di 450.000 euro. In limitati casi eccezionali, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, sulla base di una espressa motivazione, derogare al predetto limite, fermo comunque un limite massimo rappresentato da ulteriori 2 annualità, con conseguente possibile corresponsione di un importo massimo pari a 750.000 euro. In occasione della cessazione del rapporto di lavoro potranno altresì essere conclusi patti di non concorrenza e/o ulteriori pattuizioni volte a tutelare gli interessi della società, i cui eventuali corrispettivi saranno tenuti in considerazione al fine del rispetto dei predetti limiti.

Ove riconosciuti, tali compensi saranno erogati con modalità e tempi analoghi a quanto previsto per l'erogazione della remunerazione variabile per il personale più rilevante.

4.4. Fringe benefit

La SIM riconosce ad alcuni dipendenti, inclusi ai membri del personale più rilevante, fringe benefit quali personal computer e telefono cellulare ad uso promiscuo.

5. Remunerazione del personale

La remunerazione del personale della SIM avviene nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti.

5.1. Remunerazione del personale più rilevante

È garantito il rispetto delle previsioni specificamente applicabili al personale più rilevante, secondo il criterio di proporzionalità. Essendo la SIM classificata, ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia, tra gli "altri" intermediari, con riferimento alla componente variabile della remunerazione, la SIM applica le previsioni di cui alle Disposizioni di Vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, con percentuali e periodi di differimento e *retention* almeno pari alla metà di quelli ivi indicati.

Con riferimento al personale più rilevante, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, una quota almeno pari al 20% della componente variabile della remunerazione è soggetta a un periodo di differimento non inferiore a 1,5-2,5 anni, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza. Ove gli importi riconosciuti siano superiori a Euro 500.000, una quota pari ad almeno il 30% della remunerazione variabile è assoggettata a un periodo di differimento di 2,5 anni, in linea con le Disposizioni di Vigilanza.

La SIM garantisce inoltre il rispetto della disciplina prevista con riferimento alla componente variabile corrisposta in strumenti finanziari. Così, in particolare, la componente variabile è bilanciata per un quota pari ad almeno 25% tra strumenti il cui valore riflette il valore economico della società. Tali strumenti sono soggetti a un periodo di *retention* non inferiore alla durata minima prevista nelle Disposizioni di Vigilanza.

Allo stato a favore di taluni soggetti appartenenti al personale più rilevante sono previsti bonus annuali, la cui corresponsione è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi qualitativi e quantitativi definiti nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e delle presenti politiche di remunerazione.

Inoltre, a fronte della sussistenza di tutte le condizioni previste dalle Disposizioni di Vigilanza e nel rispetto delle stesse, la SIM può riconoscere ad alcuni membri del personale più rilevante di nuova assunzione entry bonus.

5.2. Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione può essere riconosciuto un compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea.

In aggiunta al compenso fisso, a favore dei consiglieri di amministrazione possono essere previsti altresì compensi variabili, nel rispetto di quanto previsto dalla presente politica.

La remunerazione dei consiglieri non esecutivi è esclusivamente fissa ed è commisurata alle responsabilità assunte e all'impegno connesso al ruolo rivestito.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è costituito da 5 membri, di cui 2 sono amministratori indipendenti. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e un altro consigliere non indipendente esercitano le rispettive cariche a titolo gratuito, in esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato con la SIM, per il quale percepiscono un compenso esclusivamente fisso.

5.3. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di controllo è stabilita dall'Assemblea ed è esclusivamente fissa.

5.4. Remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, e avuti presente i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza che devono essere posseduti dai Responsabili delle funzioni di controllo interno, la remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Per i componenti delle funzioni aziendali di controllo in essere, tutti appartenenti al personale più rilevante, ove prevista una componente variabile della remunerazione, la misura massima della stessa non supera un terzo della remunerazione fissa. L'erogazione della componente variabile della remunerazione dipende dal raggiungimento di obiettivi coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati delle aree soggette al loro controllo, in nessun caso collegati a risultati economici, ed è subordinata al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità. Sono in ogni caso rigorosamente rispettate tutte le previsioni di cui ai paragrafi 4.2 e 5.1.

A favore delle funzioni di controllo esternalizzate sono previsti compensi esclusivamente fissi.

5.5. Remunerazione del personale non rientrante tra quello più rilevante e dei collaboratori

Al personale dipendente della SIM non rientrante tra quello più rilevante è riconosciuta una retribuzione fissa, in misura tale da riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità pertinenti in funzione dell'inquadramento in osservanza del contratto collettivo applicato. Il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere, a favore dei dipendenti, sistemi di incentivazione variabile annuali, che prevedano l'erogazione di bonus in misura proporzionale al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi fissati di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto, delle previsioni di cui al paragrafo 4.2 e delle Disposizioni di Vigilanza. In casi eccezionali, al ricorrere di tutte le condizioni previste dalle Disposizioni di Vigilanza e nel rispetto delle stesse, possono essere riconosciuti entry bonus. La SIM può avvalersi anche di collaboratori, i cui compensi sono proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. A favore dei collaboratori non sono previste forme di remunerazione variabile.

5.6. Remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

La SIM si avvale anche di consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede legati alla SIM da contratto di agenzia.

Per quanto riguarda la remunerazione dei consulenti finanziari, ai sensi della disciplina applicabile, essa comprende una componente "ricorrente" che costituisce la parte della remunerazione più stabile e ordinaria. Tra le voci che costituiscono la componente ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari di cui si avvale la SIM vi sono le provvigioni stabilite nel contratto di agenzia e riconosciute al consulente finanziario a fronte dell'acquisizione di nuovi clienti e/o della raccolta effettuata anche con riferimento alla clientela già esistente, quale percentuale fissa e predeterminata delle commissioni di sottoscrizione e intermediazione pagata dal cliente.

La remunerazione dei consulenti finanziari della SIM può includere una componente "non ricorrente" della remunerazione, avente una valenza incentivante. Tale componente della remunerazione è equiparata, anche ai fini della presente politica, a quella variabile. Il rapporto tra le due componenti è fissato in misura tale da garantire la miglior tutela dell'interesse del cliente. Ove prevista, tale componente è basata sul raggiungimento di obiettivi individuali, sia quantitativi sia qualitativi, individuati *ex ante* in modo chiaro e specifico, oggettivi o comunque fondati su criteri predeterminati. Ai fini della determinazione *ex ante* e della correzione *ex post* della componente "non ricorrente" della remunerazione, sono considerati indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza e la conformità alle norme dei comportamenti e dei rapporti con la clientela, la fidelizzazione della clientela stessa, e il collegamento con i rischi legali e reputazionali della SIM. Il pagamento della componente "non ricorrente" della remunerazione è subordinato al soddisfacimento di condizioni di accesso connesse al livello di patrimonializzazione e di liquidità della SIM.

6. Obblighi di informativa al pubblico e di trasmissione di dati

La SIM provvede alla pubblicazione sul proprio sito internet le informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013.

Inoltre, la stessa adempie alle rilevazioni in materia di sistema di remunerazioni (sulla base di quanto disposto dalla Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento).

7. Informazioni quantitative

Di seguito si riportano, con riferimento all'esercizio 2018, le informazioni quantitative richieste ai sensi dell'art. 450 CRR e delle Disposizioni di Vigilanza, suddivisi in tabelle.

7.1. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività

Linee di attività	N.	Remunerazione complessiva
Totale		

7.2. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e personale più rilevante

Remunerazione dell'alta dirigenza e del personale più rilevante				
Organi/funzioni aziendali	N.	Remunerazione complessiva	Componente fissa/ricorrente (€)	Componente variabile (€)
Amministratore Delegato				
Consiglio di amministrazione				
[•]				
[•]				
[•]				
Totale				

7.2.1. Remunerazione Variabile

Remunerazione dell'alta dirigenza e del personale più rilevante Remunerazione Variabile									
Organi/funzioni aziendali (cd linee di attività)	N.	Componente variabile (€)	Di cui: contanti	Di cui: strumenti finanziari	Di cui: importi differiti		Di cui: importi differiti		
					attribuiti	non attribuiti	Riconosciuti durante l'esercizio	Pagati	Ridotti mediante correzioni
Amministratore Delegato									
Consiglio di amministrazione									
[•]									
[•]									
Totale									

7.2.2. Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio

Remunerazione dell'alta dirigenza e del personale più rilevante Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio				
Organi/funzioni aziendali (cd linee di attività)	N.	Pagamenti per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti per trattamenti di fine rapporto	Importo più elevato riconosciuto per persona
Amministratore Delegato				
Consiglio di amministrazione				
[•]				
[•]				
[•]				
Totale				

7.3. Numero di persone remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio

Numero di persone la cui remunerazione è pari o superiore a 1 milione di €	
Remunerazione (milioni di €)	N. delle persone
1	
tra 1 e 1,5	
tra 1,5 e 2	
tra 2 e 2,5	
tra 2,5 e 3	
tra 3 e 3,5	
tra 3,5 e 4	
tra 4 e 4,5	
tra 4,5 e 5	
5 o superiore a 5	

7.4. Remunerazione complessiva per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione complessiva di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione			
Soggetto	Remunerazione Complessiva	Pagamenti per trattamenti di fine rapporto	Importo più elevato riconosciuto per persona
Presidente del Consiglio di Amministrazione [nome]			
Amministratore Delegato [nome]			
Consigliere [nome]			
Consigliere [nome]			
Consigliere [nome]			
Totale			