

NEXTAM PARTNERS SIM S.P.A.

**POLITICA E PRASSI DI REMUNERAZIONE
ED INCENTIVAZIONE
DI NEXTAM PARTNERS SIM S.P.A.**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 aprile 2023

Approvata dall'Assemblea dei Soci in data 27 aprile 2023

Aggiornamento 2025 (CdA 27 marzo 2025 e Assemblea 30 aprile 2025)

POLITICA E PRASSI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DI NEXTAM PARTNERS SIM S.P.A.

I. Parte Generale

Premessa

La definizione di una chiara politica di remunerazione ed incentivazione del personale dipendente nonché della rete distributiva contribuisce ad un processo di sana e prudente gestione della società. L'adozione di tale politica risponde a regole di buon governo societario, in linea con gli obiettivi e valori aziendali.

La disciplina sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione delle SIM è contenuta nella Parte 2, Titolo IV del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF (di seguito anche "**Regolamento**") e nell'Allegato 5 del citato Regolamento e dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/2034 (IFD) e tiene conto degli orientamenti elaborati in sede europea, tra cui le linee guida dell'EBA del 22 novembre 2021 in materia di politiche di remunerazione a norma della direttiva IFD (Guidelines on sound remuneration policies under IFD – EBA/GL/2021/13). Vengono altresì in rilievo il Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, che specifica i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle SIM o delle attività che esse gestiscono, nonché il Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2155, che specifica le 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 a fini della remunerazione variabile. Rilevano altresì, gli 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) e gli 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).

La disciplina dell'Unione Europea reca principi e criteri specifici a cui le SIM si attengono al fine di assicurare: una sana ed efficace gestione dei rischi; 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); 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.

Ambito di applicazione e principio di proporzionalità

L'Allegato 5 del Regolamento individua i contenuti delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione si applica alle SIM di classe 2.

Nextam Partners SIM S.p.A. (di seguito anche “**NP SIM**” o la “**Società**”), è destinataria delle norme di riferimento coerentemente con le proprie caratteristiche operative, dimensionali e l'attività svolta, nonché avendo riguardo alla tipologia ed entità dei rischi assunti.

Al riguardo, per quanto qui di interesse, si segnala che NP SIM appartiene alla citata classe 2 non significativa.

In ossequio a quanto disposto dalla disciplina di riferimento e in applicazione del previsto principio di proporzionalità, tenuto conto della classificazione delle Società come SIM di classe 2 non significativa, i contenuti della politica e prassi di remunerazione e incentivazione sono definiti secondo modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni e complessità dell'attività svolta dalla Società.

Alla luce di quanto sopra, la SIM, ai fini del Regolamento, intende avvalersi della deroga prevista rispetto a determinati specifici contenuti dispositivi in quanto:

- si classifica quale “SIM di classe 2 non significativa”;
- ha una bassa complessità organizzativa;
- non è parte di un gruppo di SIM o bancario.

In particolare, nell'ambito della presente Politica, la SIM:

- non applica le regole sulla composizione e sul differimento della componente variabile, nonché quelle sui benefici pensionistici discrezionali al Personale (cfr. paragrafi 8.2, punti 3 e 4, e 9.1, Allegato 5 del Regolamento, ss. mm. ii.);
- applica solo i principi generali sulla composizione e sul differimento della componente variabile, nonché quelle sui benefici pensionistici discrezionali al Personale rilevante;
- non applica il differimento della componente variabile per il Personale rilevante quando essa è pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua;
- non prevede alcuna remunerazione (cd. golden parachute) in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Obiettivi

L'obiettivo del presente documento di politica e prassi di remunerazione e incentivazione (la “**Politica**”) è di sviluppare e pervenire ad un sistema di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per l'intermediario e il sistema nel suo complesso.

La presente politica è disegnata in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del codice etico e di condotta di NP SIM. Essa è ispirata a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, neutralità rispetto al genere secondo quanto previsto nel paragrafo 5 dell'Allegato 5 del Regolamento, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

La presente Politica, inoltre, in coerenza con le previsioni normative introdotte dalla MiFID II, è volta a prevenire l'insorgere di possibili conflitti di interesse che inducano i destinatari della Politica medesima a favorire i propri interessi e/o quelli della Società, a discapito della clientela.

Definizioni

Allo scopo di individuare il perimetro di applicazione della Politica si ritiene utile fornire alcune definizioni ricorrenti:

“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 dalla SIM. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Società e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;

“Remunerazione fissa”: la remunerazione 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 – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Società;

“Remunerazione variabile”: 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, inter alia, i) 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; ii) 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; iii) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

“Personale”: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori della Società; i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

“Personale Più Rilevante” (o anche “*Key Managers*”), individuato ai sensi del Regolamento Delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154:

- il membro del Personale appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;

- il membro del Personale appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione;
- il membro del Personale appartiene all'alta dirigenza;
- il membro del Personale ha responsabilità manageriali per le attività di una funzione di controllo;
- il membro del Personale ha responsabilità manageriali per la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo;
- il membro del Personale è responsabile della gestione di un rischio sostanziale di cui all'articolo 28, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2019/2034 in seno all'impresa di investimento o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di un rischio sostanziale cui è esposta l'impresa di investimento;
- il membro del Personale è responsabile della gestione di una delle seguenti attività: (a) l'analisi economica; (b) le tecnologie dell'informazione; (c) la sicurezza delle informazioni; (d) accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti come indicato all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione;
- il membro del Personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti: (a) il membro del Personale ha il potere di adottare tali decisioni; (b) il membro del Personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;
- i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (i “**Consulenti Finanziari**”) con portafoglio rilevante;
- ogni altro dipendente avente funzioni o responsabilità apicali indicato come “*Key Manager*” dall'Amministratore Delegato della Società.

In allegato (Allegato 2) alla presente *policy* viene indicato il numero complessivo del Personale Più Rilevante con riferimento a ciascuna delle suddette categorie. L'allegato viene aggiornato di volta in volta sulla base delle eventuali variazioni del Personale e revisionato ogni anno a cura dell'Amministratore Delegato, informandone il Comitato Remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione. In particolare, ciascun anno, contestualmente alla presentazione del rendiconto sulla politica di remunerazione dell'anno precedente, l'Amministratore Delegato individua – sulla base dei criteri sopra menzionati – i soggetti che rientrano nel Personale Rilevante. 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. L'Amministratore Delegato sottopone il processo di identificazione al Comitato Remunerazioni.

Tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.

L'anno di riferimento per la remunerazione variabile di cui si tiene conto nel calcolo della remunerazione complessiva è l'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la remunerazione variabile.

Qualora la SIM ritenga che il Personale identificato in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, punti (a) e (b), del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021 possa non essere considerato come Personale Più Rilevante, avvia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021.

Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

La presente Politica è neutrale rispetto al genere del Personale a tutti i livelli aziendali (genere maschile, femminile o di genere diverso) e contribuisce a perseguire la completa parità tra il Personale della SIM. Essa assicura, a parità di attività svolta, che il Personale abbia un pari livello di Remunerazione; come unità di misura, viene considerata la Remunerazione lorda annua del Personale calcolata sulla base di equivalenti a tempo pieno.

La SIM, nel rispetto del contratto collettivo applicabile, monitora l'applicazione della neutralità di genere della presente Politica, documentando le descrizioni delle mansioni o le categorie di Personale e determinando quali posizioni sono considerate di pari valore. Tali misure adottate per assicurare la neutralità della Politica sono opportunamente motivate e formalizzate.

Nell'ambito del riesame periodico della Politica, 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, la SIM 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, si documentano i motivi del divario retributivo di genere e si adottano le opportune azioni correttive, salvo che si dimostri che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere. Inoltre, ove ritenuto opportuno, dato il contesto aziendale, la SIM si impegna ad adottare misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato.

Sostenibilità delle remunerazioni rispetto ai fattori ESG

Al fine di integrare i fattori ESG nell'ambito delle remunerazioni e rispondere alle previsioni di cui all'articolo 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 ("SFDR"), la SIM:

- riconosce, rispetta e tutela la persona e promuove relazioni interpersonali e considera il dialogo come leve di miglioramento continuo nelle relazioni con tutti i propri interlocutori. Parimenti la SIM sostiene una cultura ispirata al rispetto delle differenze di genere, età, razza, religione, appartenenza politica e sociale, linguistica o culturale nel rispetto dei bisogni di ciascuno e riconoscendo il contributo dato da ognuno alla creazione del valore sociale, relazionale ed economico. La Società proibisce e ripudia, in particolare, ogni forma di molestia, intimidazione o minaccia – psicologica e/o fisica – nei confronti di dirigenti, di altri dipendenti, collaboratori, outsourcer, consulenti e fornitori, che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità. Parimenti è proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dirigente, di qualsiasi altro

- dipendente, collaboratore, outsourcer, consulente e fornitore che rifiuta, lamenta o denuncia la commissione dei menzionati atti;
- cura la formazione del proprio Personale con la massima attenzione non solo alle esigenze aziendali, ma anche al soddisfacimento delle aspettative e delle richieste di crescita individuale e professionale del Personale della Società. Il Personale della SIM si impegna a partecipare alle iniziative formative con impegno, responsabilità e professionalità;
 - adotta una Policy ESG in cui declina le modalità di integrazione dei fattori di sostenibilità nelle consulenze.

L'integrazione dei fattori ESG è prevista tramite introduzione di (i) condizioni all'attivazione del sistema premiante a livello aziendale (quali entry gate) e (ii) eventuali obiettivi di performance individuali, che saranno previsti per taluni ruoli e declinati in termini quali-quantitativi a seconda dell'ambito di operatività del beneficiario, in base, ad esempio a determinati obiettivi strategici ESG che la SIM potrebbe definire.

II. Ruolo degli organi aziendali

Nel processo volto alla definizione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione assumono rilievo i seguenti comitati, organi e funzioni.

A. Comitato Remunerazioni

Il Comitato è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e da altri due amministratori, dei quali almeno uno indipendente.

Al Comitato Remunerazioni, ai fini dell'esercizio delle sue funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione del Personale Più Rilevante, sono stati affidati le seguenti attribuzioni:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante (ivi comprese le eventuali esclusioni);
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione strategica;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di

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

- riasamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a test retrospettivi;
- riasamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che la funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi e dei livelli di liquidità e di capitale, e sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della SIM;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato Remunerazioni ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Il Comitato si è dotato di un apposito regolamento per il funzionamento e si riunisce, di regola, almeno una volta l'anno in via anticipata rispetto alle adunanze del Consiglio di Amministrazione convocate per deliberare in ordine alla corresponsione della remunerazione variabile. Le riunioni del Comitato sono oggetto di verbalizzazione.

B. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'assemblea e riasamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale Più Rilevante, e ne rivede periodicamente i relativi criteri. Il Consiglio di Amministrazione anche mediante specifici piani generali di *compensation*, definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; gli eventuali 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.

Esso, in particolare, assicura che detti sistemi 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 e che siano altresì coerenti con le scelte complessive in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

C. Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato:

- a) cura l'attuazione e l'amministrazione della Politica, secondo quanto indicato dal Consiglio di Amministrazione o sulla base delle deleghe da questo ricevute;

- b) individua i dipendenti aventi funzioni o responsabilità apicali da qualificarsi come *Key Managers*. A tale riguardo, si precisa che il processo di identificazione del Personale Più Rilevante viene svolto su base annuale;
- c) propone al Consiglio di Amministrazione il piano dei compensi di incentivazione e i compensi di incentivazione da assegnare al Personale Più Rilevante;
- d) verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il loro riconoscimento, informandone il Consiglio di Amministrazione;
- e) predispone l'informativa annuale che, una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione, sarà sottoposta all'assemblea.

D. Assemblea

L'Assemblea mantiene le competenze stabilite dalla legge e dallo statuto in materia di compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea parimenti determina, all'atto della loro nomina e per l'intera durata dell'incarico (triennio), la retribuzione annuale dei sindaci.

L'Assemblea approva (i) annualmente le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; (ii) al ricorrere del caso, i piani basati su strumenti finanziari (es. stock option); (iii) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa applicabile con riferimento al limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa e ai c.d. *golden parachute*.

L'approvazione delle politiche di retribuzione 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. A tal fine, all'Assemblea deve essere sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che si intende adottare, così da consentire di comprendere: 1) le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; 2) il controllo svolto sulle medesime; 3) le caratteristiche relative alla struttura dei compensi e la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; 4) la conformità alla normativa applicabile; 5) le principali informazioni sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante ed i principali esiti; 6) le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; 7) l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore; 8) eventuali parti delle disposizioni applicabili che risultino in contrasto con il diritto nazionale di paesi terzi in cui fosse eventualmente insediata la Società.

Pertanto, all'Assemblea deve essere fornita annualmente l'informativa di cui al successivo paragrafo V (*Obblighi di informativa*).

E. Ruolo e contributo delle funzioni di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza della Politica alla normativa e il suo corretto

funzionamento. In particolare, l'attuazione della Politica adottata deve essere soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo:

E.1 Funzione di conformità (Compliance)

La Funzione di Compliance verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla SIM, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

E.2 Funzione di revisione interna

La Funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle disposizioni normative e regolamentari.

E.3 Funzione di gestione del rischio

La Funzione di Gestione del Rischio presta la propria assistenza al Comitato Remunerazione, al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato al fine di valutare e tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Società. In particolare, valuta 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 e partecipando a tal fine alle riunioni del comitato per le remunerazioni.

Le evidenze riscontrate dalle funzioni di controllo 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 alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

III. Rapporto tra componente fissa e componente variabile

I sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (*stock option*) o collegate alla performance aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework, RAF*) e con le politiche di governo e gestione dei rischi.

In particolare, i sistemi retributivi devono assicurare: collegamento con i rischi, compatibilità con il costo e il livello del capitale e della liquidità, orientamento al medio-lungo termine, rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta e sterilizzazione delle circostanze foriere di conflitti di interessi lesive degli interessi della clientela.

L'intera Remunerazione è divisa fra componente fissa e variabile le quali differiscono rigorosamente. Il rapporto fra le due parti deve essere opportunamente bilanciato in modo tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e in casi estremi anche azzerarsi – in relazione ai risultati e ai rischi assunti.

La Società ha stabilito, in linea con le principali disposizioni in materia, un limite massimo quantificato nel 100% della componente fissa oltre la quale la componente variabile non può più aumentare, salvo casi eccezionali.

La componente variabile è parametrata a indicatori di performance, calcolata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *risk management*.

L'ammontare complessivo di remunerazione variabile (*bonus pool*) tiene conto del raggiungimento a livello aziendale di risultati quali-quantitativi.

Con riferimento al Personale Più Rilevante, la componente variabile è sottoposta, una volta determinata l'ammontare, a specifici meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto di comportamenti individuali potenzialmente fraudolenti o di colpa grave a danno della società.

Per il Personale Più Rilevante, componenti variabili della retribuzione potranno essere attribuite in base alle responsabilità e competenze professionali e al valore strategico del singolo destinatario e della sua capacità di incidere nella creazione di valore per ciascuna società di riferimento.

Eventuali piani o assegnazioni di *stock option* potranno essere realizzati, in coerenza con le delibere assembleari in materia, e in presenza di evidente contributo del beneficiario alla crescita della società e con l'intento di costituire una relazione di medio-lungo periodo tra il beneficiario e la società.

Struttura della componente variabile

La componente variabile della retribuzione dovrà essere costruita mediante legame a parametri che consentano di evidenziare il contributo alla maggiore redditività e patrimonializzazione della società, in una prospettiva di crescita sostenibile della Società.

Rientrano e potranno essere implementati a sola discrezione del Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della remunerazione variabile, intesa come ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance individuale e dalla performance della Società o dei portafogli da essa gestiti:

- gli incentivi annuali, quali componenti della remunerazione variabile di breve periodo (“**MBO**”);
- gli incentivi di carattere pluriennale (“**LTP**”) e gli ulteriori elementi di remunerazione variabile di c.d. medio e/o lungo periodo quali, in particolare e di cui intra,
 - i piani in strumenti finanziari;

- i “retention bonus” ovvero quelle retribuzioni legate alla permanenza del Personale anche ove non collegati a obiettivi di performance) e
- i “welcome bonus” comunque non correlati alla performance della SIM anche in funzione dei servizi di investimento prestati, corrisposti eccezionalmente una tantum unicamente in caso di assunzione di nuovo Personale e limitatamente al primo anno di impiego.

Parametri utili potranno commisurare o far dipendere la componente variabile dai seguenti fattori:

- a) maggiori masse in consulenza raccolte;
- b) maggiori volumi commissionali;
- c) maggiori volumi di clientela per l'attività di raccolta ordini;
- d) riduzione di costi, in valore assoluto o in valore medio;
- e) redditività della società;
- f) redditività dei servizi prestati dalla società.

Nel definire i suddetti parametri, particolare attenzione verrà prestata al fine di evitare situazioni di assunzione eccessiva di rischio e/o di conflitto di interessi.

In questa prospettiva, le componenti variabili saranno comunque determinate in base a specifici stanziamenti subordinati al raggiungimento di determinati obiettivi direttamente connessi ai risultati della Società, commisurati alle commissioni di *performance* o ad altro indicatore di redditività individuato dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei *budget* previsionali.

La definizione dell'ammontare dello stanziamento è individuato dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Remunerazione.

Le regole di dettaglio disciplinanti la struttura e i criteri inerenti alla componente variabile delle remunerazioni sono contenute **nell'Allegato 1** al presente documento, denominato “**Criteri per la corresponsione dei compensi variabili**”.

Meccanismi di malus e claw back

Per il Personale Più Rilevante, la società prevede meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* e *claw back*) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti nonché a tener conto dei comportamenti di ogni singolo dipendente.

In particolare:

- meccanismi di claw back sono previsti nel caso di: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la società; comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società; violazione del codice etico, del codice interno di comportamento o della normativa di settore;

- meccanismi di malus sono previsti, oltre che nei casi di cui al punto precedente, per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

IV. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

a) Organo amministrativo

I compensi degli amministratori sono fissati dall'Assemblea all'atto della nomina.

Il Consiglio, ferma restando la possibilità che l'Assemblea possa determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, stabilisce, al momento della nomina o a inizio esercizio, la componente fissa della remunerazione per ciascun Amministratore con delega. La determinazione della componente fissa, e l'eventuale differenziazione tra Amministratori con delega, avviene sulla base degli incarichi esecutivi affidati a ciascun Amministratore dal Consiglio.

La componente fissa attribuita all'Amministratore che assume l'incarico di Amministratore Delegato è superiore a quella attribuita agli altri Amministratori con delega per un importo almeno pari al 10%.

Al termine dell'esercizio, non oltre il momento di approvazione dei progetti di bilancio, sulla base dei pre-consuntivi, il Consiglio di Amministrazione definisce i bonus eventualmente spettanti al personale dipendente e agli Amministratori con delega.

- 1) L'attribuzione dei bonus ai singoli Amministratori con delega è soggetta ai seguenti criteri e limitazioni generali:
 - a) conseguimento degli obiettivi di fatturato stabiliti in sede di budget annuale;
 - b) l'ammontare complessivamente attribuito come bonus agli Amministratori con delega non può eccedere l'importo complessivo delle commissioni di incentivo (c.d. performance fees) maturate e incassate per l'esercizio appena concluso;
 - c) l'attribuzione della remunerazione variabile agli Amministratori con delega non potrà in alcun caso determinare per la Società il conseguimento di una perdita e in ogni caso non potrà eccedere il 30% del risultato dell'esercizio (al lordo dei bonus di cui al presente documento)
 - d) l'ammontare del bonus attribuito a ciascun Amministratore con delega non potrà, salvo casi eccezionali, eccedere il 100% dell'importo attribuito come componente fissa (in caso di deroga, le ragioni della stessa dovranno essere illustrate all'assemblea dei soci alla prima occasione utile)
- 2) In via prioritaria è attribuito all'Amministratore Delegato un bonus in misura fino al 10% della componente fissa allo stesso attribuita in caso di realizzazione degli obiettivi di budget, in termini di incidenza percentuale dei costi sui ricavi. In caso di mancata realizzazione degli obiettivi fissati, il bonus potrà essere attribuito in misura ridotta, in via proporzionale rispetto al miglioramento comunque intervenuto rispetto all'esercizio precedente;

- 3) In aggiunta a quanto sopra, ai singoli Amministratori con delega è attribuito un bonus, nei limiti stabiliti dai punti che seguono in misura proporzionale al contributo di ciascuno di essi alla redditività, secondo le modalità e i criteri che seguono;
- 4) A ciascun Amministratore con delega è attribuito un bonus, in misura compresa tra il 25% ed il 50% della componente fissa, da determinarsi sulla base dei proventi generati dallo stesso nell'esercizio (in relazione al totale dei proventi conseguiti complessivamente dalla Società; ad esempio, commissioni di consulenza, commissioni di incentivo, commissioni di negoziazione, commissioni di collocamento);
- 5) A ciascun Amministratore con delega è attribuito un bonus, in misura compresa tra il 35% ed il 50% della componente fissa, in presenza di nuove fonti di ricavo apportate per effetto di suo intervento nel corso dell'esercizio (ad esempio, nuovi clienti o sviluppo dei clienti esistenti in relazione a nuovi servizi) e tenuto conto della significatività di tali nuovi fonti di ricavo rispetto ai possibili sviluppi per la Società e agli assetti economici della Società; nella determinazione della percentuale si tiene conto anche della continuità delle attività di sviluppo rispetto agli esercizi precedenti;
- 6) A ciascun Amministratore con delega potrà poi essere attribuito, in via residuale, un bonus, in misura compresa tra il 15% ed il 20% della componente fissa, sulla base di considerazioni qualitative relative ad attività svolte che, pur non essendo direttamente produttive di ricavi, manifestano stimolo alla crescita e alla maggior redditività.

b) Organo di controllo

Il compenso dei sindaci e del presidente del collegio sindacale è stabilito in misura fissa dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intera durata dell'incarico. Ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

c) Personale dipendente addetto alle funzioni operative

La Società applica il contratto collettivo nazionale del settore del credito.

Dirigenti

Per i Dirigenti, ivi compreso il Direttore generale, è previsto un compenso fisso determinato all'atto dell'assunzione sulla base del contratto collettivo applicato, all'esito di una trattativa individuale che tiene conto, secondo i *trend* di mercato, dell'esperienza e professionalità del dirigente, nonché delle responsabilità che si intende affidare. Componenti variabili o premiali della retribuzione legate a specifici obiettivi possono essere stabilite per contratto per i Dirigenti che svolgono funzioni "commerciali" (nel qual caso può essere prevista una componente variabile legata ai volumi commissionali generati), e per quelli che svolgono funzioni di consulenza in materia di investimenti (nel qual caso può essere prevista una componente variabile legata alle *performance*).

Possono essere previsti specifici compensi a fronte di impegni di stabilità del rapporto di lavoro e/o di patti di non concorrenza. Eventuali emolumenti premiali, anche in forma di *stock option*, possono essere previsti sulla base di criteri e modalità stabiliti in sede assembleare.

Nel pacchetto retributivo dei Dirigenti sono generalmente inclusi taluni *benefit*, quali buono pasto, assicurazione sanitaria, telefono cellulare, auto. In taluni casi, secondo modalità e livelli differenziati in base all'esperienza e alla professionalità, nonché alle responsabilità affidate al Dirigente possono essere attribuiti ulteriori *benefit* quali canone di locazione residenza privata e/o posto auto, quota associativa a circoli o club, contributo a forme pensionistiche complementari.

Quadri e Impiegati

Per il personale dipendente inquadrato come Quadro o come Impiegato, è previsto un compenso fisso determinato all'atto dell'assunzione sulla base del contratto collettivo applicato, all'esito di una trattativa individuale che tiene conto, secondo i *trend* di mercato, dell'esperienza e professionalità del dipendente, nonché delle responsabilità che si intende affidare. Componenti variabili o premiali della retribuzione legate a specifici obiettivi possono essere stabilite per contratto per i Quadri o Impiegati che svolgono funzioni "commerciali" (nel qual caso può essere prevista una componente variabile legata ai volumi commissionali generati), e per quelli che svolgono funzioni di consulenza in materia di investimenti (nel qual caso può essere prevista una componente variabile legata alle *performance*).

Possono essere previsti specifici compensi a fronte di impegni di stabilità del rapporto di lavoro e/o di patti di non concorrenza. Eventuali emolumenti premiali sono attribuiti ove le condizioni patrimoniali e di liquidità della Società lo consentano e sulla base di criteri e modalità stabiliti tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione.

Nel pacchetto retributivo dei dipendenti sono generalmente inclusi taluni *benefit*, quali buono pasto e assicurazione sanitaria per i Quadri a partire da un certo livello, secondo gradi differenziati in base all'esperienza e alla professionalità, nonché alle responsabilità affidate.

Eventuali incrementi retributivi potranno essere attribuiti in presenza di nuovi ruoli e responsabilità.

Personale dipendente addetto alle funzioni commerciali e Consulenti Finanziari

Per i **dipendenti** di qualsiasi ordine e grado che svolgono funzioni commerciali, la forma retributiva prevede una componente fissa coincidente con la retribuzione propria dell'inquadramento riconosciuto come dipendente e può prevedere una componente variabile legata ai volumi commissionali generati.

Con riguardo alla remunerazione dei Consulenti Finanziari dipendenti (private banker), la componente variabile è commisurata ai volumi di affari apportati dal singolo a vantaggio della Società e opportunamente bilanciata nel rispetto dei presidi di gestione del rischio previsti.

Fermo restando quanto sopra, la previsione di una componente variabile è comunque sottoposta alla condizione che risulti positiva la differenza tra il contributo del singolo all'incremento dei risultati e i costi/spese generati dal medesimo soggetto in capo alla Società.

Con riguardo invece ai Consulenti Finanziari diversi dai dipendenti della Società, la remunerazione spettante a questi, per sua natura, è interamente variabile, e può prevedere:

- una componente “non ricorrente” (i.e. la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante); e
- una componente “ricorrente” (i.e. la parte della remunerazione diversa da quella “non ricorrente”, che rappresenta l’elemento più stabile e ordinario della remunerazione).

In tale peculiare ambito, in una prospettiva di raffronto con la remunerazione spettante al restante personale, la componente “non ricorrente” è equiparata alla remunerazione variabile del personale; la componente “ricorrente” è, invece, equiparata alla remunerazione fissa.

I Consulenti Finanziari diversi dai dipendenti, così come il Personale Più Rilevante, Quadro e Impiegati (compresi coloro che svolgono funzioni commerciali) sono soggetti ai meccanismi di cutoff previsti dalla normativa nonché a tutte le altre disposizioni precedenti.

I meccanismi di cutoff prevedono delle correzioni ex post della remunerazione non ricorrente basati anch’essi su indicatori granulari – determinati in ragione delle caratteristiche della società – idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie e criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della società. Tali parametri, sia qualitativi che quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione.

La remunerazione ricorrente dei Consulenti Finanziari non dipendenti è generalmente determinata su base provvigionale (secondo un regime differenziato a seconda del tipo di prodotto o servizio collocato) in una percentuale di volta in volta determinata tenuto conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della Società e degli indicatori di rischiosità e di correzione stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. In base alle dimensioni del portafoglio della clientela, può essere prevista anche una componente fissa periodica della remunerazione del Consulente Finanziario, a titolo di contributo forfetario alle spese.

Eventuali emolumenti premiali, anche in forma di *stock option*, possono essere attribuiti sulla base di criteri e modalità stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e generalmente legati ai volumi commissionali generati.

Personale dipendente addetto alle funzioni di controllo

Per il personale dipendente addetto alle funzioni di controllo (conformità, revisione interna, gestione del rischio) è previsto un compenso fisso determinato all’atto dell’assunzione sulla base del contratto collettivo applicato, all’esito di una trattativa individuale che tiene conto, secondo i *trend* di mercato, dell’esperienza e professionalità del dipendente, nonché delle responsabilità affidate.

Non sono previsti premi di ingresso o di uscita. Eventuali emolumenti premiali potranno essere attribuiti in linea con quanto stabilito in via generale per il personale dipendente di pari grado. In ogni caso, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera mai il limite del 33%.

La componente variabile non è in alcun modo correlata a profili reddituali o di performance delle Società, ma unicamente a criteri qualitativi legati alla migliore conformazione alle normative vigenti, secondo quanto meglio dettagliato **all'Allegato 1**. Nel caso in cui la funzione di controllo sia esternalizzata, non è prevista la definizione e l'erogazione di una componente variabile.

V. Obblighi di informativa

a) Informativa all'Assemblea

Il Consiglio di Amministrazione sottopone annualmente all'assemblea un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare nel rispetto del principio di proporzionalità. Essa mira a far comprendere:

- a) le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione della Politica di remunerazione;
- b) il controllo svolto sulla medesima;
- d) le caratteristiche relative alla struttura dei compensi;
- e) la coerenza della Politica rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- f) il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- g) le principali informazioni sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- h) la conformità alla normativa applicabile;
- i) le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati e l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore;
- k) le modalità con cui è stata attuata la Politica di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni (amministratori con incarichi esecutivi, altri amministratori, organi con funzioni di controllo, responsabili delle funzioni di controllo interno, altri risk takers).

b) Informativa al Personale

Il Consiglio di Amministrazione della SIM consente al Personale l'accesso alla Politica ed ai processi e criteri che sono impiegati per valutare l'impatto dell'attività professionale sul profilo di rischio della SIM e per determinare la remunerazione variabile.

c) Informativa al pubblico

La SIM pubblica, annualmente, sul proprio sito web la documentazione utile ad informare il pubblico in merito alla Politica 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;
 - 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.

d) Informativa high earners e benchmarking

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 successivo.

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.

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.

* * * * *

