



LINEE GUIDA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

N° A.6	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/02/2016	Data di efficacia: 24/02/2016
--------	--	-------------------------------

INDICE

1	PARTE GENERALE	3
1.1	LA RECENTE EVOLUZIONE NORMATIVA	3
1.2	REGOLAMENTO CONGIUNTO.....	4
1.3	LE DISPOSIZIONI DI VIGILANZA.....	4
1.4	LE DISPOSIZIONI STATUTARIE IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	5
1.5	I PRINCIPI ISPIRATORI	6
2	DETERMINAZIONE DEGLI EMOLUMENTI E CRITERI APPLICATIVI.....	7
2.1	CATEGORIE DI PERSONALE	7
2.2	STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	8
2.3	MECCANISMI DI AGGIUSTAMENTO EX POST (MALUS E CLAW BACK).....	13
3	GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE.....	14

1 PARTE GENERALE

1.1 La recente evoluzione normativa

La normativa in materia di politiche di remunerazione è stata, nel corso degli ultimi anni, oggetto di molteplici interventi legislativi, sia a livello comunitario che a livello nazionale.

Di recente, la Banca d'Italia ha rafforzato l'azione di vigilanza sul rispetto della regolamentazione sui compensi, sia attraverso raccomandazioni rivolte alla generalità degli operatori (cfr. comunicazioni della Banca d'Italia del 2 marzo 2012 e del 13 marzo 2013) sia attraverso interventi mirati sulle singole banche. A testimonianza dell'importanza primaria che il tema dei sistemi di remunerazione riveste a livello regolamentare e di supervisione, anche in ambito europeo e internazionale si sono osservate molteplici azioni volte a verificare lo stato di implementazione delle regole in materia di remunerazioni¹.

L'esperienza applicativa ha portato la Banca d'Italia, nel dicembre 2013, a sottoporre a consultazione pubblica le modifiche al provvedimento del 30 marzo 2011, con l'emanazione in data **18 novembre 2014** delle nuove disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" per le banche e i gruppi bancari. Le nuove norme, inserite nella Circolare n. 285 del 17/12/2013 (di seguito "Disposizioni"), recepiscono le previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV) e gli indirizzi elaborati in ambito internazionale (EBA e FSB).

Tali norme formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e il governo societario, inserendosi in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per i servizi e le attività di investimento².

La CRD IV, come la precedente direttiva 2010/76/UE (cd. CRD III), reca principi e criteri specifici cui le banche devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione ed attuazione di sistemi di remunerazione coerenti con la performance sostenibile nel tempo;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;

¹ Tra gli altri: EBA, "Survey on the implementation of the CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices", aprile 2012; FSB, "Implementing the FSB Principles for Sound Compensation Practices and their Implementation Standards. Progress report", giugno 2012 e agosto 2013.

² In data 25 luglio 2012 è stato modificato il Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob dell'ottobre 2007, che estende a tutte le Società di Intermediazione Mobiliare e a tutti gli operatori di servizi e attività d'investimento, l'applicazione delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

- rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

L'obiettivo è pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders - a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener 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 banca e il sistema nel suo complesso.

1.2 Regolamento congiunto

Il Regolamento congiunto Consob e Banca d'Italia emanato il 29 ottobre 2007 disciplina il corretto sistema organizzativo necessario al contenimento del rischio, a una sana e prudente gestione e alla stabilità patrimoniale.

In particolare, oltre a definire alcune linee guida generali sui sistemi di remunerazione necessari a contribuire all'obiettivo aziendale, prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione “assicura che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali e sia coerente con le strategie di lungo periodo” (art. 8);
- le funzioni aziendali di controllo interno abbiano un sistema di determinazione della remunerazione che non ne comprometta l'obiettività (art. 12);
- gli intermediari applicano le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione adottate in attuazione del TUB (art. 14-bis).

1.3 Le Disposizioni di Vigilanza

Le Disposizioni emanate da Banca d'Italia in data 18 novembre 2014 disciplinano l'insieme di regole nonché gli obblighi informativi cui gli intermediari devono conformarsi in materia di remunerazione e incentivazione del personale, sostituendo integralmente quelle precedentemente in vigore.

Esse hanno lo scopo di definire adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management degli intermediari allo scopo di favorirne sia la competitività sia la corretta gestione.

In particolare, le forme di retribuzione incentivante devono essere finalizzate ad attrarre un management con un profilo di professionalità e capacità adeguato alle esigenze dell'impresa assicurando la necessaria coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, in linea con quanto definito nelle disposizioni sul controllo prudenziale.

Inoltre, i sistemi di remunerazione e incentivazione devono essere disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari.

La corretta applicazione di tali principi richiede sia la definizione di un insieme di regole relative al calcolo della remunerazione sia l'identificazione del personale a cui questa va corrisposta. A tale scopo, le Disposizioni delineano un insieme di norme applicabili a tutti

gli intermediari e delegano a ciascuno di essi la definizione di specifiche previsioni interne con l'obiettivo di adeguarle alle loro caratteristiche e dimensioni nonché alla complessità dell'attività svolta (c.d. "criterio di proporzionalità").

Per tutto il personale della Società, indistintamente dal ruolo e dalla responsabilità, l'intera remunerazione si divide in quota fissa e quota variabile. Quest'ultima deve essere:

- puntualmente determinata in relazione alle caratteristiche della banca e stabilita entro un tetto massimo calcolato in rapporto alla componente fissa (comunque non superiore al rapporto di 1:1);
- parametrata a indicatori di performance e misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale, tenendo conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese, nonché basandosi su risultati effettivi e duraturi, funzionali anche ad obiettivi qualitativi;
- collegata con i rischi e i risultati della Società, della singola unità di business e della singola risorsa, allo scopo di riflettere - quanto più possibile - il livello decisionale del singolo dipendente;
- 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;
- sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Società, senza limitarne la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

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 banca; 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 rispetto alla remunerazione fissa.

Sulla base di quanto sopra, il presente documento (di seguito anche "Linee Guida") illustra le scelte che l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Simgest adotta relativamente alla determinazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato (di seguito "Collaboratori").

1.4 Le disposizioni statutarie in materia di politiche di remunerazione

Lo Statuto della Società, con riferimento alle politiche di remunerazione, stabilisce che l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti:

- determina i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e alla società incaricata della revisione legale dei conti;

Linee guida in materia di remunerazione ed incentivazione

- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

All'assemblea deve essere, inoltre, assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

In tale ambito, sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti:

- 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 approvate dall'Assemblea, riferendone annualmente all'Assemblea stessa;
- la costituzione e la soppressione di comitati e di commissioni con funzioni consultive, con determinazione della composizione, delle modalità di funzionamento e degli eventuali compensi a membri esterni alla società.

1.5 I principi ispiratori

Le politiche di remunerazione della Società in coerenza con quanto richiesto dalle autorità nazionali e sovranazionali 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;
- individuazione del personale più rilevante secondo l'accezione della Banca d'Italia;
- effettiva creazione di valore ed orientamento delle performance di tutto il personale verso obiettivi di breve, medio e 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;
- rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alla Società.

2 DETERMINAZIONE DEGLI EMOLUMENTI E CRITERI APPLICATIVI

Di seguito si fornisce il dettaglio delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dalla Società nei confronti del proprio personale dipendente e dei Collaboratori. Esse trovano applicazione alle remunerazioni dovute sulla base di contratti conclusi o incarichi assunti dopo dell'approvazione delle presenti politiche nonché alle remunerazioni riconosciute ma non ancora erogate limitatamente ai servizi prestati nel corso dell'esercizio di riferimento.

In tale ambito, si sottolinea 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 approvate dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione che ne riferisce annualmente all'Assemblea Ordinaria dei Soci.

In applicazione del criterio di proporzionalità previsto dalle Disposizioni normative, la Società - che rientra tra gli intermediari di minori dimensioni o complessità operativa - non è soggetta, neppure con riferimento al personale più rilevante, alle seguenti previsioni:

- Bilanciamento della componente variabile tra quota monetaria e quota in strumenti finanziari. A riguardo, in considerazione dell'assetto proprietario della Società, delle finalità societarie e della tipologia e complessità dell'attività svolta, non sono previsti per il Personale compensi - in qualunque forma erogati - e/o incentivi/bonus basati su strumenti e/o piani finanziari.
- Differimento temporale di una quota della componente variabile per un periodo di almeno 3-5 anni, necessario per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di malus). A riguardo, tuttavia, la norma richiede agli intermediari di rispettare comunque la ratio delle disposizioni, invitandole a differire parte della remunerazione seppur con percentuali inferiori e periodi più brevi rispetto a quanto previsto per gli intermediari di grandi dimensioni.

2.1 Categorie di personale

Le politiche retributive trovano applicazione con riferimento alle diverse categorie di personale dipendente e di Collaboratori grazie ai quali si sviluppa l'attività della Società.

In particolare sono state individuate le seguenti categorie di personale:

- “Consiglieri di Amministrazione” (di seguito “Consiglieri”);
- “Componenti del Collegio Sindacale” (di seguito “Sindaci”);
- “Dipendenti” (suddivisi nella loro classificazione contrattuale tra dirigenti, quadri direttivi e personale delle aree professionali);
- “Collaboratori”.

In tale ambito, viene richiesto agli intermediari di identificare il personale più rilevante ossia “la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto

rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo”, destinatari di vincoli normativi maggiormente stringenti.

2.1.1. Identificazione del Personale più rilevante

In attuazione alla CRD IV, il processo di identificazione del “personale più rilevante” deve essere svolto dagli intermediari applicando i requisiti qualitativi e quantitativi stabiliti dal Regolamento delegato UE n.604 del marzo 2014, coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni di Banca d’Italia.

Tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni della Società, nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta, anche in applicazione del criterio proporzionalità 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.

L’identificazione di tali posizioni tiene conto anche della natura e della missione della Società, captive rispetto ai propri azionisti, in cui, a fronte di una organizzazione con bassa complessità, corrispondono ingenti volumi negoziati ed elevate masse gestite.

Conseguentemente, oltre ai soggetti che per loro natura rientrano presuntivamente nella categoria di “personale rilevante”, se ne rilevano altri che individualmente assumono rischi in modo significativo (*risk takers*), non tanto per la rilevanza della retribuzione totale in valore assoluto, 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. Tali soggetti sono sostanzialmente i Responsabili delle Aree di attività al servizio della clientela professionale “captive”.

Su queste basi sono state individuate le seguenti posizioni:

- Membri del Consiglio di Amministrazione, ivi compresi i consiglieri facenti parte del Comitato Esecutivo;
- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (Risk Management, Compliance, Revisione Interna);
- Responsabile Amministrazione e Bilancio;
- Responsabile Gestione di Portafogli;
- Responsabile Raccolta Ordini, Negoziazione e Collocamento.

2.2 Struttura della remunerazione

Con “remunerazione” si intende ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal “personale” alla società.

La struttura delle remunerazioni si caratterizza per la presenza bilanciata da una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, e da una componente variabile, di incentivazione, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio-lungo termine della banca nel suo complesso e del singolo individuo.

In particolare, è possibile suddividere la remunerazione nelle seguenti componenti:

- **componente fissa**, atta a ricompensare il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business;
- **componente variabile**, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi del personale e i risultati effettivi nel breve e medio-lungo termine della società (corretti per i rischi assunti). In tale ambito, è possibile distinguere le seguenti tipologie di retribuzione variabile:
 - *Bonus*, dipendente dal raggiungimento o dal superamento di determinate soglie prestabilite riguardanti alcuni indicatori di performance (ponderata per il rischio) stabiliti su base annuale e collegati a parametri economici di medio-lungo periodo rappresentativi dell'andamento patrimoniale della Società. L'accesso al presente sistema di incentivazione è riservato esclusivamente al Direttore Generale;
 - *Premio aziendale*, previsto dal Contratto Integrativo Aziendale del 20 Febbraio 2013 e successivo accordo del 19 marzo 2015, calcolato prendendo a riferimento l'utile lordo aziendale dell'anno precedente, al netto degli interessi attivi e passivi, ossia le voci 70 e 80 del Conto Economico (non tenendo conto degli accantonamenti delle somme destinate al premio stesso). Tale aggregato (in seguito anche "risultato") ben definisce il contributo delle attività caratteristiche di una Società di Intermediazione Mobiliare al conto economico, al netto dei proventi dell'investimento dei mezzi propri (in conto capitale ed interessi) che rispecchiano la propensione al rischio della Società. Tenuto conto della caratteristica della suddetta componente variabile e del suo ammontare contenuto, la stessa è liquidata, come da precedenti accordi sindacali, in forma monetaria e non differita nel tempo anche qualora destinata al personale più rilevante.

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.

- **Benefit**, che 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);
 - Telefonino (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.

2.2.1 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Le presenti Linee Guida prevedono che la remunerazione attribuita dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Società al Presidente, ai Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione, ai Consiglieri Esecutivi, ai Consiglieri non Esecutivi e ai Sindaci sia corrisposta in maniera fissa e sia altresì prevista una componente remunerativa legata alla partecipazione degli stessi alle adunanze dei rispettivi organi, comitato o organismi.

Per i componenti dei suddetti organi societari non è prevista alcuna componente variabile della retribuzione.

2.2.2 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. Dal 2012, la componente fissa della retribuzione di tale incarico è stata rimodulata in modo tale da rendere meno rilevante la componente variabile.

Sulla base dell'appena citato contratto non è prevista la corresponsione al Direttore Generale di un "premio aziendale", mentre può essere riconosciuta una componente variabile sulla base dei parametri economici di breve e di medio-lungo termine (Bonus).

La componente variabile assegnata al Direttore Generale non potrà superare il valore massimo del 25% della parte fissa della retribuzione, ed è così suddivisa:

- Massimo 15% della componente fissa legata a parametri economici di breve termine;
- Massimo 10% della componente fissa legata a parametri economici di medio-lungo termine.

Più in particolare:

- La componente collegata a parametri economici di breve periodo dipende dal raggiungimento o dal superamento di determinate soglie prestabilite riguardanti alcuni indicatori di performance stabiliti su base annuale. Il parametro utilizzato è l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte come rilevato dal bilancio d'esercizio rispetto a quello definito in sede di pianificazione annuale;
- La componente collegata a parametri economici di medio-lungo periodo dipende dal raggiungimento o dal superamento di una determinata soglia riguardante un parametro che rileva l'andamento patrimoniale della Società in un orizzonte temporale pluriennale pari a quello della pianificazione pluriennale utile ai fini ICAAP, ovvero il valore del patrimonio netto rettificato con gli utili netti da distribuire ai soci a valere sull'anno di riferimento.

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.

Per quanto riguarda le tempistiche di erogazione, la liquidazione della componente di incentivazione avviene, una volta determinata, in soluzione unica e successivamente all'approvazione del Bilancio d'esercizio dell'anno in cui è maturato il diritto alla componente variabile³.

2.2.3 Remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo

Il rapporto con i Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo (Risk Management, Compliance e Revisione Interna) è regolato in base al CCNL aziende del credito ed al contratto integrativo aziendale. In taluni casi, possono inoltre essere riconosciuti compensi "ad personam" commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e ruolo ricoperto. La remunerazione attribuita in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale "ad personam" contribuiscono alla "componente fissa" della remunerazione.

Per i Responsabili delle suddette funzioni è prevista, come componente variabile, l'eventuale corresponsione del c.d. "premio aziendale" previsto dal Contratto Integrativo Aziendale del 20 Febbraio 2013 e illustrato in dettaglio nel successivo paragrafo. Tale premio, qualora corrisposto, non potrà superare il rapporto di 1:3 con la componente fissa della retribuzione.

2.2.4 Remunerazione del restante personale dipendente

Per i restanti dipendenti si applica quanto previsto dal CCNL aziende del credito e dal contratto integrativo aziendale. In taluni casi, possono inoltre essere riconosciuti compensi "ad personam" commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e ruolo ricoperto. La remunerazione attribuita in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale "ad personam" contribuiscono alla "componente fissa" della remunerazione.

Per il personale non dirigente è prevista, secondo il Contratto Integrativo Aziendale del 20 Febbraio 2013, l'eventuale corresponsione del premio aziendale annuale.

L'importo del premio aziendale viene ottenuto confrontando il risultato⁴ dell'anno in questione, se positivo, con la media del risultato dei 3 anni precedenti con la seguente ponderazione: 95% anno T-3, 100% anno T-2, 105% anno T-1, dove T è l'anno di riferimento per il calcolo del premio aziendale.

³ Ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento, sarebbero assai poco significative, sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite, al punto da invalidare di fatto il principio ispiratore del meccanismo (correlazione tra ammontare del bonus e assunzione di rischi).

⁴ Il valore di riferimento è l'utile lordo aziendale dell'anno precedente, al netto degli interessi attivi e passivi, ossia le voci 70 e 80 del Conto Economico (non tenendo conto degli accantonamenti delle somme destinate al premio stesso).

Nel caso di risultato negativo, come sopra definito, non sarà corrisposto il premio aziendale.

La variazione del risultato dell'anno in esame rispetto alla media dei tre anni precedenti, calcolata come indicato in precedenza, dà luogo ad analoga variazione percentuale dell'ammontare del premio, se contenuta entro il limite del 25%, sia negativo che positivo.

L'importo del premio aziendale erogabile è pari ad una mensilità lorda media di ciascun dipendente, riferita all'anno in esame, a cui si aggiunge, nel caso sia positiva, o sottrae, nel caso sia negativa, la percentuale di variazione calcolata così come indicato nel punto precedente.

Il costo medio, in termini di retribuzione annua lorda, di tale sistema premiante è stimato mediamente pari all'8% del monte retribuzioni dei dipendenti non dirigenti. Le modalità del sistema premiante sono orientate alla creazione effettiva di valore e orientamento alla performance di tutto il personale, nell'ambito di un criterio di equità retributiva interna.

Il già citato Contratto Integrativo ha previsto l'introduzione di criteri di valutazione professionale per il personale non dirigente, che sulla base di una scheda di valutazione, porta alla redazione di un giudizio di sintesi. A tale processo di pianificazione, monitoraggio e valutazione della prestazione è intendimento della Società associare un sistema incentivante così come definito dall'art. 51 del recente CCNL del credito. La Società, in tal caso, seguirà l'iter formale previsto dalle già citate normative di riferimento e dallo Statuto.

2.2.5 Remunerazione dei Promotori finanziari

Tutti i promotori finanziari della Società sono lavoratori dipendenti delle Cooperative in regime di distacco e sono retribuiti dalla Cooperativa distaccante sulla base del CCNL della grande distribuzione Cooperativa e dei relativi contratti integrativi aziendali.

La Società riconosce alla Cooperativa distaccante un recupero del costo, in termini di RAL, commisurato al tempo effettivo dedicato alle attività di distribuzione ed offerta fuori sede, rilevato attraverso un applicativo informatico. Non sono previsti compensi dovuti alla Cooperativa in funzione dei volumi intermediati.

Per ciò che riguarda i promotori finanziari dipendenti delle Cooperative in distacco presso la Società non è in essere né è in programma alcuna componente variabile di retribuzione erogata da Simgest stessa, ma sono in essere sistemi incentivanti connessi ai risultati aziendali previsti dalla contrattazione aziendale delle singole Cooperative distaccanti.

2.2.6 Remunerazione dei collaboratori e outsourcers

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono che l'Assemblea Ordinaria approvi anche le politiche di remunerazione a favore dei 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.

2.3 Meccanismi di aggiustamento ex post (malus e claw back)

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 che recepisce una parte variabile della retribuzione.

La Società, pertanto, si riserva di attivare meccanismi di *claw-back*, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, 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, Simgest può richiedere la restituzione dell'intero incentivo oppure prevedere un piano di differimento della componente variabile.

I meccanismi di malus possono essere applicati anche per tener conto della *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Società.

3 GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

La Società attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli Amministratori e del management e del personale più rilevante intende favorire la competitività nel rispetto del principio della sana e prudente gestione e rafforzare il governo dell'impresa garantendo che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Il processo di gestione del sistema di remunerazione e di incentivazione si articola nelle fasi di seguito descritte:

1. l'Assemblea Ordinaria:
 - approva le politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione.
 - stabilisce la remunerazione fissa dei membri del CdA;
 - stabilisce la remunerazione fissa dei membri del Collegio Sindacale;
 - determina il valore della remunerazione legata alla partecipazione degli stessi alle adunanze dei rispettivi organi o a comitati o organismi.
2. Il Consiglio di Amministrazione recepisce le politiche approvate dall'Assemblea Ordinaria e, valutata la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione del personale con i piani strategici della società e i rischi aziendali, dispone la realizzazione delle stesse attraverso l'approvazione di una procedura interna;
3. Il Direttore Generale dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione e di implementazione sulla base delle procedure interne;
4. La Funzione di Conformità e AML, come previsto dalle Disposizioni, verifica che il sistema premiante sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
5. La Funzione di Revisione Interna, come previsto dalle Disposizioni, verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa in materia e alle presenti politiche;
6. Il Direttore Generale, nell'ambito della predisposizione del progetto di Bilancio:
 - riceve dalla amministrazione apposita informativa inerente allo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione ai dipendenti;
 - rileva con il supporto del responsabile amministrativo, i valori assunti dai parametri presi a riferimento per il riconoscimento delle componenti di incentivazione legate a parametri economici;

Linee guida in materia di remunerazione ed incentivazione

- trasmette al Consiglio di Amministrazione un'apposita informativa riassuntiva, corredata da eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione.
7. Il Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'apposita informativa predisposta dal Direttore Generale :
- verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento del premio aziendale;
 - verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici nei confronti del Direttore Generale
 - valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte dal Direttore Generale, da sottoporre al vaglio dell'Assemblea Ordinaria;
 - valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle regole di attuazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione, predisposte dal Direttore Generale;
 - predisporre e approva l'informativa ex-post per l'Assemblea Ordinaria, relativa all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore di tutti i ruoli aziendali, e alle eventuali proposte di modifica delle politiche stesse.