



## **POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE**

N° A.6	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione e della Assemblea del 29/04/2019	Data di efficacia: 1/06/2019
--------	--	------------------------------

## INDICE

1	PREMESSA .....	3
2	RIFERIMENTI NORMATIVI .....	5
2.1	RIFERIMENTI ESTERNI .....	5
2.2	DISPOSIZIONI STATUTARIE IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	5
2.3	PRINCIPI ISPIRATORI .....	6
3	DETERMINAZIONE DEGLI EMOLUMENTI E CRITERI APPLICATIVI.....	7
3.1	PRINCIPI GENERALI.....	7
3.2	CATEGORIE DI PERSONALE .....	7
3.3	IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE” .....	8
3.4	STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE .....	9
4	GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE.....	15
5	OBBLIGHI DI INFORMATIVA E TRASMISSIONE DEI DATI.....	17

## 1 PREMESSA

Il presente documento definisce la politica di remunerazione e incentivazione della Società, con l'obiettivo di garantirne, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, la compatibilità con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, in modo da evitare incentivi distorsivi che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Società.

L'applicazione di tale disciplina richiede sia la definizione di un insieme di regole relative al calcolo della remunerazione sia l'identificazione del personale a cui questa va corrisposta, in modo da adeguarle alle caratteristiche e alle dimensioni nonché alla complessità dell'attività svolta (c.d. "criterio di proporzionalità") da ciascun intermediario.

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

- puntualmente determinata in relazione alle caratteristiche della Società 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 almeno annuale, 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 Società; in particolare i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro devono essere collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti nonché limitati ad un preciso periodo temporale rispetto alla remunerazione fissa. Essa fa riferimento ai CCNL dei dipendenti (Dirigenti cooperative per il Direttore Generale e settore bancario per gli altri dipendenti).

Sulla base di quanto sopra, il presente documento (di seguito anche "Politiche") 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 dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato (di seguito “Collaboratori”).

Le presenti politiche, richiamando anche le disposizioni statutarie, 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 esclusivamente alla partecipazione degli stessi alle riunioni dei rispettivi organi, comitato o organismi.

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

## 2 RIFERIMENTI NORMATIVI

### 2.1 Riferimenti esterni

Direttiva 2013/36/UE del 26.6.2013 (CRD IV)	
Regolamento delegato UE n. 604, adottato il 4.3.2014 ai sensi dell'art. 94 della CRD IV che integra la direttiva 2013/36/UE	
Direttiva 2014/62/UE – (MiFID2)	Art. 16, 23, 24
Regolamento UE 2017/565 (applicativo di MiFID 2)	Art. 27 paragrafi 1, 2, 4
D. Lgs. 1.9.1993, n. 385 TUB <sup>1</sup>	Art. 53 comma 1 d), art. 6, comma 1, d)
Delibera Consob n. 20307 – Regolamento Intermediari del 16/02/2018	Art. 93
Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 – 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 <sup>2</sup>	
Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob 29.10.2007	Art. 8, 12, 14-bis

### 2.2 Disposizioni statutarie in materia di politiche di remunerazione

Lo Statuto della Società, con riferimento alle politiche di remunerazione e incentivazione, 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;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

<sup>1</sup> Le disposizioni del TUB si applicano anche alle SIM in forza di quanto previsto dalla normativa in attuazione dell'art. 6 del D. Lgs. 24.2.1998 n. 58 TUF che danno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (di seguito CRD IV) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB.

<sup>2</sup> Tale aggiornamento adegua la disciplina agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea in attuazione della CRD IV (già recepita con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014), nonché ad altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella medesima materia.

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

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 e incentivazione 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.

### 2.3 Principi ispiratori

Le politiche di remunerazione e incentivazione 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;
- effettiva creazione di valore ed orientamento delle *performance* di tutto il personale verso obiettivi di breve e medio-lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici ed al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;
- equità retributiva interna, assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito e alle responsabilità attribuite;
- sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione attraverso il controllo delle implicazioni del costo del lavoro sul conto economico, sia nel breve sia nel medio e lungo termine, della Società;
- rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché dei codici etici o di condotta applicabili alla Società;
- coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le Politiche di Governo dei Rischi (PGR) e devono tener conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Società nel lungo periodo.

### **3 DETERMINAZIONE DEGLI EMOLUMENTI E CRITERI APPLICATIVI**

#### **3.1 Principi generali**

Di seguito si descrivono le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dalla Società nei confronti del proprio personale dipendente e dei collaboratori.

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

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 (Circolare Banca d'Italia n.285/2013, Sezione III, par. 2.1, punto 3). 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 Società (c.d. meccanismi di *malus*). (Circolare Banca d'Italia n.285/2013, Sezione III, par. 2.1, punto 4);
- Benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante (Circolare Banca d'Italia n.285/2013, Sezione III par. 2.2.1).

#### **3.2 Categorie di personale**

Le politiche di remunerazione e incentivazione trovano applicazione con riferimento alle diverse categorie dei componenti degli organi societari, del personale dipendente e degli collaboratori.

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 altri dipendenti);
- altri 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 società del gruppo”<sup>3</sup>, destinatari di vincoli normativi maggiormente stringenti.

### 3.3 Identificazione del “personale più rilevante”

Per identificare il personale più rilevante la Società applica i criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dal Regolamento delegato UE n.604 del 4 marzo 2014.

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

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, prevalentemente *captive* rispetto ai propri azionisti, in cui, a fronte di una organizzazione con bassa complessità, corrispondono ingenti volumi negoziati ed elevate masse gestite.

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

Sulla base di tali considerazioni vengono identificati come “rilevanti” i seguenti:

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

---

<sup>3</sup> Circolare Banca d’Italia n. 285/2013 – 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV Capitolo 2, Sezione 1, par. 3



## 3.4 Struttura della remunerazione

### 3.4.1 Definizioni

Con “remunerazione” si intende ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie 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 di una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l’ampiezza delle responsabilità, e di 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 Società nel suo complesso e del singolo individuo. Più in dettaglio<sup>4</sup>:

**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. 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.

**Remunerazione variabile:**

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la Società e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

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

---

<sup>4</sup> Circolare Banca d’Italia n. 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 3.

- 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.

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

- *Bonus*, dipendente dal raggiungimento o dal superamento di determinate soglie prestabilite riguardanti alcuni indicatori di *performance* (ponderate per il rischio) stabiliti su base annuale e collegati a parametri quantitativi di breve e di medio-lungo periodo rappresentativi dell'andamento complessivo della Società. L'accesso al *bonus* è riservato esclusivamente al Direttore Generale;
- *Premio aziendale*, attualmente 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). L'Assemblea incarica il CdA, in occasione del rinnovo del contratto integrativo aziendale, di modificare i requisiti di accesso alla parte variabile della remunerazione e i parametri di valutazione alla base della determinazione della remunerazione variabile, utilizzando indicatori rettificati per i rischi assunti. 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 o tramite l'utilizzo di benefici di *welfare* 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.

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

### 3.4.2 Requisiti per l'erogazione della remunerazione variabile

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

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

- il conseguimento di un utile al lordo delle imposte da parte della Società, purché, dopo l'erogazione della remunerazione variabile, si registri comunque un utile netto;
- indicatori di adeguatezza patrimoniale presenti nel *Risk Appetite Framework* (RAF) vigente *pro tempore*: si specifica che attualmente si fa riferimento al mantenimento di valori dei coefficienti CET1, Tier1 e Total Capital superiori alle SREP *guidance* comunicate periodicamente dalla Banca d'Italia (rispettivamente: 10,7%,14,3% e 19,10%), aumentate del 25%(es.: da 19,10% a 23,875%);
- indicatori del rischio di liquidità presenti nel RAF vigente *pro tempore*; attualmente si fa riferimento al valore di *risk tolerance* del *buffer* di liquidità (attualmente pari a 700.000 euro).

### **3.4.3 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale**

Le presenti Politiche 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 riunioni dei rispettivi organi, comitato o organismi.

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

### **3.4.4 Remunerazione del Direttore Generale**

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

Sulla base dell'appena citato contratto è riconosciuta al Direttore Generale una componente variabile sulla base dei parametri economici di breve e di medio-lungo termine (*Bonus*) e subordinatamente al rispetto dei requisiti previsti per l'erogazione al paragrafo 3.4.2.

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

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

Più in particolare:

- componente legata a parametri quantitativi di breve termine: in base al raggiungimento o superamento di valori minimi di uno o più indicatori di

*performance* stabiliti ex ante dal Consiglio di Amministrazione in funzione della tipologia e dei livelli quantitativi degli obiettivi di budget annuali; per l'esercizio 2019, e fino a diversa deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione, l'indicatore di *performance* è rappresentato dall'utile lordo di esercizio, purché, dopo l'erogazione della remunerazione variabile, si registri comunque un utile netto;

- componente legata a parametri patrimoniali di medio-lungo termine: in base alla media degli ultimi tre anni dell'importo dei Fondi Propri (inteso come denominatore del Total Capital ratio);

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

L'erogazione del *bonus* avviene in unica soluzione entro trenta giorni dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea del Bilancio dell'esercizio in cui è maturato il diritto al *bonus* stesso<sup>5</sup>.

### **3.4.5 Remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo**

Il rapporto di lavoro con i Responsabili delle funzioni aziendali di Controllo (*Risk Management* e *Compliance*) è regolato in base al CCNL aziende del credito ed al Contratto Integrativo Aziendale.

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.

### **3.4.6 Remunerazione del restante personale dipendente**

Per i restanti dipendenti si applica quanto previsto dal CCNL aziende del credito e dal contratto integrativo aziendale.

Per il personale non dirigente è prevista, 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 risultato<sup>6</sup> dell'anno in questione, se positivo, con la media del risultato dei 3 anni precedenti con la seguente

---

<sup>5</sup> 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).

<sup>6</sup> 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).

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.

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 per i dipendenti diversi dal Direttore Generale, così come definito dall'art. 51 del CCNL del credito. La Società, in tal caso, seguirà l'iter formale previsto dalle già citate normative di riferimento e dallo Statuto.

### **3.4.7 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.

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

La componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) che provocano una riduzione o un azzeramento della remunerazione variabile in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi o quando la Società non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale. Tali meccanismi vengono applicati per tener conto di livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e

dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità e di comportamenti individuali non conformi o in violazione di disposizioni di legge, regolamentari o statutarie e comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

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 percepisce una parte variabile della retribuzione.

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

La Società fissa la durata del periodo nel quale possono trovare applicazione le clausole di *claw back* in 5 anni e per l'applicazione dei meccanismi di *malus* in 12 mesi.

## 4 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 elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta applicazione. Esso assicura, inoltre, che la suddetta politica sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.
3. Il Presidente propone al Consiglio di Amministrazione, che delibera in merito, le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione e delle relative regole di attuazione con riferimento al Direttore Generale;
4. Il Direttore Generale propone eventuali modifiche delle regole di attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre al CdA;
5. La Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio verifica che la politica di remunerazione e incentivazione sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
6. La Funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione alla normativa in materia e alle presenti politiche. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;



7. La Funzione Risk Management contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il RAF;
8. Il Direttore Generale, nell'ambito della predisposizione del progetto di Bilancio:
  - riceve dal Responsabile Amministrazione e Bilancio un'apposita informativa inerente allo stato di applicazione della politica di remunerazione e di incentivazione ai dipendenti;
  - rileva con il supporto del Responsabile Amministrazione e Bilancio, i valori assunti dai parametri presi a riferimento per il riconoscimento delle componenti di incentivazione legate a parametri quantitativi;
  - trasmette al Consiglio di Amministrazione un'apposita informativa riassuntiva, corredata da eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione.
9. 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 del bonus (come in precedenza definito) 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, con esclusione della parte riferita al Direttore Generale;
  - valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle regole di attuazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione, predisposte dal Direttore Generale, con esclusione della parte riferita al Direttore Generale;
  - predisporre e approva l'informativa ex-post per l'Assemblea Ordinaria, relativa all'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione a favore di tutti i ruoli aziendali, e alle eventuali proposte di modifica delle politiche stesse.



## **5 OBBLIGHI DI INFORMATIVA E TRASMISSIONE DEI DATI**

### Obblighi di informativa al pubblico

La Società pubblica sul proprio sito web:

- le informazioni di cui all'art. 450 del CRR;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale;
- le informazioni circa le modalità di attuazione della presente normativa

### Obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia

Simgest comunica entro il 30 giugno di ogni anno le informazioni riguardanti gli *high earner* ossia i soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale. Deve essere trasmessa una segnalazione “negativa” anche qualora non siano presenti *high earner*.

### Obblighi di informativa all'Assemblea

La SIM fornisce almeno annualmente all'Assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico.