



INFORMATIVA ANNUALE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020

IMPact SIM S.p.A.

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

Capitale sociale: € 1.500.000,00 i.v. - Codice fiscale, Partita IVA e Reg. Impr. di Milano: 10107990961 - Numero REA: MI-2506116
Iscrizione Albo SIM n. 295 - Data di autorizzazione Consob: 05-07-2018 - Iscrizione al Fondo Nazionale di Garanzia n. SIM0446

INDICE

1. **Premessa**
2. **Informazioni di cui all' art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 ("CRR")**
 - A. **Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione**
 - B. **Informazioni sul sistema di remunerazione**
 1. **Rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione**
 2. **Informazioni sui criteri di valutazione delle *performance* in virtù dei quali sono concesse le componenti variabili della remunerazione nonché principali parametri e motivazioni in base ai quali vengono assegnate le stesse**
 3. **Politica di fine anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica e politica pensionistica per il personale più rilevante**
 4. **Fringe benefit**
 5. **Ulteriori trattamenti - Piano di Welfare**
 6. **Remunerazione del personale**
 - 6.1 **Remunerazione del personale più rilevante**
 - 6.2 **Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione**
 - 6.3 **Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**
 - 6.4 **Remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo**
 - C. **Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni**
 - a. **Informazioni circa le finalità della Policy e soggetti responsabili della sua attuazione**
- 4 **Tabella informazioni quantitative**

1. Premessa

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2021, ha lo scopo di fornire un'informazione in merito ai sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione adottati da IMPact SIM S.p.A. (la "**SIM**" o la "**Società**") ed all'implementazione degli stessi all'interno della struttura aziendale, così come previsto ai sensi della policy in materia di politiche retributive (la "**Policy**") elaborata ed aggiornata dal C.d.A. della SIM da ultimo in data 30 gennaio 2020 e sottoposta all'approvazione dall'Assemblea dei soci della SIM nella medesima data, nonché in base alla disciplina contenuta nel Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 ("**CRR**") e nella Circolare n. 285 emanata da Banca d'Italia in data 17 dicembre 2013, come successivamente modificata (in attuazione della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 ("**CRD IV**") nonché per recepire gli Orientamenti dell'*European Banking Authority* – EBA) (le "**Disposizioni di Banca d'Italia**") e da ultimo ai sensi del e del Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del decreto legislativo 24 febbraio 1998, nr. 58 e successive modificazioni (il "**Regolamento Banca d'Italia**").

2. Informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 ("**CRR**").

A. Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione.

La Policy della SIM è stata predisposta sulla base delle Disposizioni di Banca d'Italia, conformemente a quanto previsto dal Regolamento Banca d'Italia, nonché ai sensi dell'articolo 17 dello statuto della Società. La politica di remunerazione della SIM è da ultimo stata sottoposta agli aggiornamenti resisi necessari dal nuovo Regolamento Banca d'Italia e dagli adattamenti per riflettere l'appartenenza della Società, a far data dal gennaio 2020, alla categoria degli intermediari c.d. "minori". La Policy definisce la politica di remunerazione della SIM nell'ottica di garantirne la compatibilità con gli obiettivi, i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Società.

Con riguardo al processo decisionale, lo stesso mira ad assicurare la corretta gestione dell'*iter* di formulazione della politica di remunerazione e incentivazione - nel rispetto della normativa e con il coinvolgimento delle adeguate professionalità - e la completa supervisione delle prassi retributive da parte delle funzioni di controllo e degli organi sociali. Si rappresenta infatti che, in conformità con il principio di proporzionalità e coerentemente con le proprie caratteristiche operative, dimensionali e l'attività svolta, nonché avendo riguardo alla tipologia ed entità dei rischi assunti, nell'*iter* decisionale sono coinvolti i seguenti organi sociali della SIM:

1. il **Consiglio di Amministrazione della SIM**, in coerenza con il ruolo allo stesso attribuito in base alle Disposizioni di Vigilanza, elabora la politica di remunerazione ed incentivazione e gli aggiornamenti necessari al fine di tenere conto delle disposizioni normative tempo per tempo applicabili alla Società e delle modifiche intervenute nell'assetto proprietario, organizzativo ed operativo, provvedendo quindi a svolgere anche il riesame annuale di tale policy interna. In particolare, il Consiglio di Amministrazione:
 - elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
 - approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante di cui alle Disposizioni di Vigilanza e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
 - assicura che la politica di remunerazione 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;
 - determina i sistemi di incentivazione e remunerazione del personale;
 - determina i criteri per i compensi di tutto il "personale più rilevante" (ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM), assicurando che il sistema di remunerazione e incentivazione di tali soggetti sia coerente con le scelte della Società in relazione alla assunzione dei rischi, della strategia, degli obiettivi di lungo periodo, dell'assetto del governo societario e dei controlli interni;

- assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
 - vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo;
 - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti;
 - valida, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e accerta le altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.
2. **L'Assemblea dei soci della SIM**, oltre a determinare in sede di nomina i compensi dei componenti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo, su proposta del C.d.A.:
- con cadenza almeno annuale approva la politica di remunerazione e incentivazione a favore degli amministratori e dei sindaci, dei dipendenti, dei collaboratori della SIM;
 - approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (ad esempio, piani di *stock option*);
 - approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di numero massimo di annualità della remunerazione fissa da erogare e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto di quanto previsto per il personale più rilevante dalle Disposizioni di Vigilanza;
 - come previsto dallo Statuto, può fissare il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante in misura superiore al 100% (rapporto di 1:1), fino ad un massimo del 200% (rapporto di 2:1).
3. Successivamente all'approvazione della Policy da parte dell'Assemblea, a tale documento viene data l'opportuna diffusione all'interno della struttura aziendale e la Società provvede inoltre a fornire al pubblico l'informativa richiesta dalle Disposizioni di Banca d'Italia mediante pubblicazione sul proprio sito *web* di uno specifico documento informativo.

Si evidenzia peraltro che nel processo di elaborazione della Policy e nel controllo della sua adeguatezza alla normativa nonché del suo corretto funzionamento, è stato assicurato il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti (tra cui, in particolare, le funzioni Risk Management, Legal, Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit per quanto di competenza e l'Ufficio Amministrazione, Contabilità, Bilancio Pianificazione strategica e Controllo di gestione e Information Technology (IT) in *staff* all'Amministratore Delegato). In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha garantito, nel processo di formulazione e di aggiornamento della Policy, il coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, delle seguenti funzioni aziendali:

- il responsabile per la gestione delle **Risorse Umane**, il Direttore finanziario, gestisce l'*iter* di formulazione della politica di remunerazione e incentivazione, ed assicura il coordinamento delle funzioni rilevanti ciascuna per le proprie responsabilità; fornisce adeguato supporto all'Amministratore Delegato nella declinazione degli obiettivi e nell'identificazione del *bonus pool* disponibile e delle basi di riferimento in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati e dei *target* economico-finanziari;
- la **Funzione Compliance e Antiriciclaggio e Segnalazione Operazioni Sospette** supervisiona il processo decisionale per l'identificazione del personale più rilevante ed è responsabile per la valutazione della rispondenza della politica al quadro normativo, allo Statuto, ai codici di condotta e alle *policy* interne, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti, in particolar modo, nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione **Risk Management** contribuisce al processo di identificazione del personale più rilevante per la SIM e verifica il corretto allineamento del sistema remunerativo al profilo di rischio assunto dalla SIM, anche attraverso la

definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi;

- la Funzione **Internal Audit** verifica *ex post*, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con la politica approvata e la normativa di riferimento, informando gli organi e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

Il documento inerente la politica e le prassi di remunerazione e incentivazione viene elaborato in modo tale da assicurare che i clienti siano trattati in modo equo e che i loro interessi non siano danneggiati nel breve, medio e lungo periodo. A tal fine, la Policy della SIM è volta a mantenere un equilibrio tra le componenti fisse e variabili della retribuzione per servire al meglio gli interessi della clientela.

B. Informazioni sul sistema di remunerazione.

1. Rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione

L'intera remunerazione è divisa tra componente fissa e componente variabile, tra le quali vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in qualsiasi circostanza, in modo che la struttura retributiva non favorisca gli interessi della SIM a discapito degli interessi dei clienti. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti. La remunerazione fissa ha natura stabile e irrevocabile, ed è determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della Società, quali, in particolare, l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative.

In linea con le previsioni dello statuto sociale, l'Assemblea ordinaria può fissare il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante della SIM in misura pari al 200% (rapporto di 2:1), su proposta del Consiglio di Amministrazione.

In applicazione di quanto precede, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza (Sez. III, par. 1.2) e nel rispetto dell'iter procedurale ivi previsto, con l'obiettivo di trattenere ed attrarre risorse chiave, l'Assemblea della SIM in data 28 febbraio 2019 ha approvato l'innalzamento del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa in misura pari al 200% per 3 membri del personale più rilevante, tutti appartenenti al Team di Gestione.

Nella determinazione della remunerazione del personale la SIM procede - con cadenza annuale - all'identificazione del personale più rilevante che avviene in applicazione delle Disposizioni di Banca d'Italia e del Regolamento delegato (UE) 604/2014. Tale approccio prevede l'identificazione del perimetro utilizzando criteri qualitativi e quantitativi volti ad individuare le figure le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio e sugli obiettivi di rischio della SIM. Nel processo di identificazione del personale più rilevante sono inclusi anche i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

La responsabilità della procedura di identificazione è dell'Amministratore Delegato, responsabile per la gestione delle Risorse Umane e prevede il coinvolgimento delle funzioni aziendali (tra cui, in particolare, Funzione Risk, Funzione Legal, Compliance e Antiriciclaggio e la Funzione Internal Audit).

In applicazione della normativa sopra richiamata, all'esito del processo di valutazione eseguito per la prima volta nell'esercizio 2018 - anno di avvio dell'attività - ed aggiornato in sede di predisposizione dell'attuale versione della Policy, la SIM ha concluso che appartengono alla categoria del personale più rilevante i seguenti soggetti: (i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione; (ii) l'Amministratore Delegato; (iii) il Direttore Investimenti; (iv) il Direttore Finanziario; (v) il Direttore Commerciale; (vi) i membri del Team di Gestione (6 persone, al momento dell'approvazione dell'ultima versione della Policy); (vii) i Consulenti abilitati all'offerta fuori sede (2 persone, allo stato attuale); (viii) il Responsabile del Trading Desk; (ix) la Responsabile dell'Ufficio Middle Office e Amministrazione Clienti; (x) la Responsabile dell'Ufficio [Legale e Affari Societari](#); (xi) la Responsabile della Funzione [Compliance, Antiriciclaggio e Segnalazione Operazioni Sospette](#).

2. Informazioni sui criteri di valutazione delle *performance* in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione nonché principali parametri e motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria.

La componente variabile della remunerazione, ove prevista, è parametrata ad indicatori di *performance* della SIM misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività, coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di Risk Management, in un orizzonte temporale adeguato (cd. *ex-ante risk adjustment*) e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

La componente variabile è determinata, per il personale più rilevante, su base annua, alla fine di ciascun esercizio, tenendo conto di:

- indicatori di *performance*, corretti per l'esposizione ai rischi, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta dal singolo soggetto;
- indicatori qualitativi che, in linea generale, valorizzano la disponibilità delle risorse sul lavoro, l'agire nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile.

Il periodo di valutazione delle *performance* è annuale.

L'ammontare complessivo della componente variabile da attribuire al personale più rilevante ("*bonus pool*") è definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato, a partire dai risultati economici della SIM e tenendo conto anche di obiettivi qualitativi; è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SIM e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Il Consiglio di Amministrazione, nella determinazione del *bonus pool*, individua e valuta i parametri a cui rapportarne l'ammontare; in ogni caso, l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato.

A seguito della determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione del *bonus pool* complessivo, l'Amministratore Delegato, sentiti i responsabili delle varie aree, ne determina l'allocazione fra le aree aziendali e tra le categorie professionali qualificabili come personale più rilevante, sulla base dei criteri previsti dalla Policy e di seguito rappresentati.

Si precisa che allo stato attuale la SIM ha affidato in regime di esternalizzazione lo svolgimento delle funzioni di Risk Management ed Internal Audit; tali Funzioni sono pertanto escluse dalla componente variabile.

Di seguito si riportano i criteri che sono presi in considerazione per l'erogazione al personale dei compensi variabili ad eccezione di quelli per i quali viene dato maggior dettaglio *infra*:

- il Direttore Finanziario: l'importo è determinato sulla base di (a) capacità organizzativa e di coordinamento con le diverse aree della SIM; (b) supporto fornito all'Amministratore Delegato e al Presidente nella gestione degli adempimenti legati al Consiglio di Amministrazione; (c) qualità del presidio alle funzioni e alle attività assegnate in *outsourcing*; (d) puntualità e qualità dell'informativa e dell'assistenza fornita alle funzioni di controllo; (e) lavoro svolto per garantire la continuità di funzionamento dei sistemi informativi della SIM; (f) affidabilità e capacità di portare a compimento quanto richiesto dall'Amministratore Delegato;
- i membri del Team di Gestione: l'importo è determinato (a) sulla base dell'andamento degli OICR gestiti in delega e/o in Advisory con specifico riferimento alle *performance* maturate, tenendo anche conto della dimensione del prodotto da gestire; (b) supporto alla Direzione Investimento nel definire le strategie di investimento complessive. In particolare, la valutazione tiene conto della *performance* e della volatilità dei prodotti gestiti: se il prodotto ha avuto una *performance* negativa o nulla, non viene elargita alcuna componente variabile.

Qualora invece il prodotto abbia avuto una *performance* positiva, per stabilire la componente variabile si applicherà la seguente metodologia: (i) per i prodotti con volatilità mensile annualizzata minore o uguale del 7%, l'obiettivo quantitativo sarà raggiunto al 50% se la performance sarà almeno pari a EURIBOR 3M + 1,5%; sarà invece raggiunto proporzionalmente tra il 50% e il 100% qualora la performance risulterà compresa tra

EURIBOR 3M + 1,5% e EURIBOR 3M + 3% e comunque, oltre a tale limite, l'obiettivo quantitativo si considera raggiunto al 100%; (ii) per i prodotti con volatilità mensile annualizzata maggiore del 7%, l'obiettivo quantitativo sarà raggiunto al 50% se la performance sarà almeno pari a EURIBOR 3M + 3%; sarà invece raggiunto proporzionalmente tra il 50% e il 100% qualora la performance risulterà compresa tra EURIBOR 3M + 3% e EURIBOR 3M + 6% e comunque, oltre a tale limite, l'obiettivo quantitativo si considera raggiunto al 100%.

- il Responsabile del Trading Desk: l'importo è determinato sulla base (a) dell'efficacia delle attività di *trading*; (b) della numerosità degli errori commessi in sede di trasmissione degli ordini che non può superare il 3% degli ordini annuali trasmessi; (c) del supporto fornito al team di gestione; (d) del rispetto dei limiti operativi, regolamentari e normativi; eventuali segnalazioni di superamento dei limiti operativi agli Organi di Vigilanza non dovranno essere superiori a 1 al trimestre e dovranno essere opportunamente giustificate dal soggetto cui è attribuibile il superamento;
- la Responsabile dell'Ufficio Middle Office e Amministrazione Clienti: l'importo è determinato sulla base (a) dell'affidabilità, della tempestività e della capacità di portare a compimento le richieste della clientela: i reclami ricevuti dai clienti e riferiti all'attività svolta dall'ufficio non potranno essere di numero maggiore di 2 all'anno; (b) dell'analisi, dello sviluppo e della contabilizzazione delle operazioni relativamente agli OICR in delega ed alle gestioni patrimoniali: gli errori non possono superare il 3% degli ordini annuali contabilizzati; (c) del corretto censimento delle anagrafiche titoli: gli errori di censimento non potranno superare il 3% delle nuove anagrafiche effettuate; (d) della correttezza dell'inoltro delle segnalazioni di vigilanza alle Autorità: gli errori in termini di ritardi o di contenuto delle segnalazioni non potranno essere maggiori del 3% su base annua;
- la Responsabile dell'Ufficio Legale e Affari Societari: l'importo è determinato in funzione dell'analisi effettuata su problematiche legali-regolamentari che possono emergere nell'ambito delle attività o dei progetti svolti e dell'identificazione di soluzioni, laddove possibile. Si terrà altresì conto della numerosità degli accordi conclusi in ritardo rispetto a quanto concordato in fase iniziale dell'accordo stesso.

Si precisa che la componente variabile sarà determinata tenendo conto per il 70% delle valutazioni qualitative e per il 30% di quelle quantitative cosicché, qualora i criteri sopra esposti non siano soddisfatti o non lo siano pienamente, la componente variabile della remunerazione sarà ridotta corrispondentemente.

La SIM potrà inoltre adottare piani di incentivazione a lungo termine basati su un arco di tempo pluriennale in linea con le previsioni di cui alle Disposizioni di Vigilanza; si precisa, peraltro, che ad oggi tali piani non risultano essere stati adottati.

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* – *malus* e *claw-back* – idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance della SIM al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

In particolare, i sistemi di "*malus*" sono meccanismi che operano prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi - o finanche azzerarsi - in relazione, tra l'altro, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *compliance*, a comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o ai codici etici o di condotta applicabili da cui è derivata una perdita significativa per la SIM o per la clientela, nonché all'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della SIM. Mentre il *claw-back* è un meccanismo correttivo *ex post* che permette la restituzione di un compenso già pagato al personale. Le clausole di *claw-back* possono riguardare sia i pagamenti *up-front* sia quelli oggetto di differimento e trovano applicazione per 2 anni per il personale non rilevante e per un periodo di 5 anni per il personale rilevante. Tali termini decorrono dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile. Esse coprono tipicamente i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale a danno della SIM, i compensi corrisposti in violazione delle presenti norme, i comportamenti non conformi a disposizioni

di legge, regolamentari o statutarie o ai codici etici o di condotta applicabili, da cui è derivata una perdita significativa per la SIM o per la clientela.

È inoltre vietato compensare le riduzioni derivanti dall'applicazione dei meccanismi di correzione attribuendo o erogando un importo maggiore di remunerazione variabile rispetto a quello stabilito ex ante; l'aumento della componente variabile della remunerazione può avvenire negli anni successivi solo se giustificato dai risultati finanziari della SIM oltreché dal raggiungimento degli obiettivi individuali del personale. L'ammontare complessivo della componente variabile (il cd. *bonus pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari. Il bonus pool, corrisposto o effettivamente erogato, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SIM e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del bonus pool e/o all'applicazione dei predetti sistemi di *malus e/o claw-back*. La SIM assicura che il personale non sia remunerato con modalità elusive delle disposizioni applicabili. A tal fine, la SIM richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione e incentivazione.

Tra le ulteriori componenti della remunerazione variabile, la SIM può riconoscere retribuzioni legate alla permanenza del personale per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (c.d. *retention bonus*), anche se non collegate a obiettivi di *performance* della SIM. Ove riconosciute, tali componenti sono corrisposte non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e sono considerate forme di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad esse applicabili. Nel corso del 2020 non sono stati riconosciuti a componenti del personale della SIM tali forme di remunerazione variabile (si veda Tabella Allegata). Inoltre, in casi eccezionali, purché siano rispettati i requisiti prudenziali, la SIM può riconoscere forme di remunerazione variabile garantita (c.d. *entry bonus*) in relazione all'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza. Nel corso del 2020 la SIM non ha riconosciuto entry bonus.

I sistemi di incentivazione del personale non sono basati solo su obiettivi commerciali, ma sono ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di codici etici o di condotta nonché di tutte le disposizioni di auto - disciplina applicabili.

3. Politica di fine anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione della carica e politica pensionistica per il personale più rilevante

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

In particolare, nella stipulazione di pattuizioni che prevedono il riconoscimento di pagamenti o altri benefici in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, la SIM assicura il rispetto dei criteri e dei limiti fissati dall'Assemblea nonché dei requisiti previsti per la componente variabile della remunerazione previsti dalle Disposizioni Banca d'Italia.

In particolare, allo stato attuale, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso ai sensi di legge e di contratto collettivo, in conformità con quanto deliberato dall'Assemblea, salva l'ipotesi di determinazione da parte di un soggetto indipendente (quali, ad esempio, un giudice, un arbitro), non potranno in ogni caso essere riconosciuti importi superiori a 3 annualità della remunerazione fissa e comunque non superiori all'importo massimo di 450.000 euro, fatti salvi limitati casi eccezionali in cui è riconosciuta la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sulla base di una espressa motivazione, di derogare al predetto limite, fermo comunque un limite massimo rappresentato da ulteriori 2 annualità, con conseguente possibile corresponsione di un importo massimo pari a 750.000 euro.

Infine, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro potranno altresì essere conclusi patti di non concorrenza e/o ulteriori pattuizioni volte a tutelare gli interessi della Società, i cui eventuali corrispettivi saranno tenuti in considerazione al fine del rispetto dei predetti limiti.

Nell'anno 2020 è stata erogata la somma netta di 35.000 euro nell'ambito degli accordi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ed al fine di incentivare l'esodo di una dirigente titolare di rapporto di lavoro subordinato e un importo netto di 5.000 euro a titolo di transazione generale novativa dell'intercorso rapporto lavorativo stesso.

4. Fringe benefit

La SIM riconosce ad alcuni dipendenti, inclusi i membri del personale più rilevante, *fringe benefit* quali personal computer e telefono cellulare ad uso promiscuo che non rientrano nella remunerazione fissa del dipendente.

5. Ulteriori trattamenti - Piano di Welfare

Con l'obiettivo di offrire alla generalità dei lavoratori beni e servizi che contribuiscano a migliorare la qualità della vita degli stessi o quella dei propri familiari, così migliorando anche il clima aziendale e conseguentemente anche la produttività e l'impegno di ciascun lavoratore, la SIM ha introdotto, a favore di tutto il personale, un Piano di Welfare. Tale Piano prevede il riconoscimento a ciascun lavoratore di un credito welfare (in nessun caso commutabile in denaro), di valore pari a una percentuale (uguale per tutti i dipendenti) della retribuzione annua lorda di ciascun beneficiario, utilizzabile, attraverso una piattaforma ad hoc, per la fruizione di beni, servizi, o prestazioni - a scelta del singolo dipendente - rientranti nel campo dell'educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria o del culto di cui all'art. 100 TUIR e le altre provvidenze riconducibili alle fattispecie rientranti nell'art. 51 co.2 TUIR. I trattamenti previsti dal Piano di Welfare sono riconosciuti sulla base di criteri prestabiliti che non creano incentivi alla assunzione di rischi e non rientrano nella remunerazione dei dipendenti.

6. Remunerazione del personale

6.1 Remunerazione del personale più rilevante

Con riferimento al personale più rilevante, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, una quota almeno pari al 20% della componente variabile della remunerazione è soggetta a un periodo di differimento non inferiore a 1,5-2,5 anni. Ove gli importi riconosciuti siano particolarmente significativi, ossia superiori a Euro 433.000, una quota pari ad almeno il 30% della remunerazione variabile è assoggettata a un periodo di differimento, secondo i medesimi termini di cui sopra. Ove importi superiori a tale somma siano corrisposti a soggetti ricompresi nella categoria del personale più rilevante come individuata *supra*, il periodo di differimento è di 2,5 anni. Il valore degli importi ritenuti particolarmente significativi è aggiornato dalla SIM con cadenza almeno triennale.

6.2 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, un compenso che viene determinato dall'Assemblea all'atto della loro nomina in misura fissa per l'intero periodo di carica. In aggiunta al compenso fisso, a favore dei consiglieri di amministrazione possono essere previsti altresì compensi variabili, nel rispetto di quanto previsto dalla presente politica e dalle Disposizioni di Vigilanza. La remunerazione dei consiglieri non esecutivi e/o indipendenti è esclusivamente fissa ed è commisurata alle responsabilità assunte e all'impegno connesso al ruolo rivestito. Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è costituito da 7 membri, di cui 2 sono amministratori indipendenti.

L'Assemblea degli azionisti in data 7 maggio 2018 ha determinato per l'esercizio 2018 e fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che chiuderà il 31 dicembre 2020 in:

- euro 18.000 annui a favore della dott.ssa Paola Mignani;
- euro 12.000 annui a favore dell'ing. Massimo Lanza;

L'Assemblea degli azionisti in data 25 giugno 2020 ha determinato per l'esercizio 2020 (pro rata dal 1 agosto 2020) e fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che chiuderà il 31 dicembre 2020 in:

- euro 50.000 annui a favore del dott. Fausto Artoni.

Il dott. Alberto Bellora ha comunicato la propria intenzione di rinunciare al proprio compenso da Amministratore a partire dal 1 settembre 2020.

A favore dei Consiglieri di Amministrazione della Società è stata inoltre stipulata una polizza di assicurazione per la responsabilità civile con la società Arch Insurance (EU) DAC fino al 31.12.2020.

Si rappresenta infine che, nell'anno 2020, è stata riconosciuta una remunerazione variabile di 50.000 euro a favore del dott. Alberto Bellora.

6.3 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

La remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di controllo è stata stabilita dall'Atto costitutivo in data 14/11/2017 ed è esclusivamente fissa. La remunerazione annua per l'intero triennio fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che chiuderà il 31 dicembre 2020 è stata determinata in:

- euro 18.000 annui a favore del dott. Marco Moroni;
- euro 12.000 annui a favore del dott. Enrico Tamborini;
- euro 12.000 annui a favore del dott. Gianpaolo Carnago.

6.4 Remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

La remunerazione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo in essere, tutti appartenenti al personale più rilevante, è prevalentemente fissa e ove prevista una componente variabile della remunerazione, la misura massima della stessa non supera un terzo della remunerazione fissa. L'erogazione della componente variabile della remunerazione dipende dal raggiungimento di obiettivi coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati delle aree soggette al loro controllo, in nessun caso collegati a risultati economici. Sono in ogni caso rigorosamente rispettate tutte le previsioni sopra indicate per la valutazione dell'eventuale erogazione della componente variabile.

Infine, a favore delle funzioni di controllo esternalizzate sono previsti compensi esclusivamente fissi.

C . Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

Maggiori dettagli in merito alle informazioni quantitative inerenti la remunerazione riconosciuta nell'anno 2020 al personale rilevante della SIM vengono fornite nelle tabelle allegate alla presente informativa.

3. Informazioni circa le finalità della Policy e soggetti responsabili della sua attuazione.

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

- coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, gli interessi della Società;
- coerenza con le politiche di prudente gestione dei rischi della Società;
- compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, conto delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale;
- orientamento al medio-lungo termine;
- rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie;
- prevenzione di possibili conflitti di interesse.

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

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

Come sopra indicato i principali organi sociali coinvolti nella predisposizione e approvazione della Policy sono il Consiglio di Amministrazione della Società e l'Assemblea degli Azionisti della Società. Al riguardo si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi dell'Amministratore Delegato, assicura l'adeguata implementazione delle politiche definite, garantendo altresì che esse siano allineate alla strategia della SIM sia nel breve sia nel medio lungo termine. In particolare, lo stesso deve:

- garantire l'allineamento della politica di remunerazione e incentivazione alla strategia di *business* della SIM;
- determinare i criteri per la definizione della remunerazione fissa di tutto il personale;
- definire la struttura retributiva interna alla SIM in termini di equità;
- assicurare la verifica periodica della politica di remunerazione e incentivazione.

Tabelle Informazioni quantitative

Di seguito si riportano, con riferimento all'esercizio 2020, le informazioni quantitative richieste ai sensi dell'art. 450 CRR e delle Disposizioni di Vigilanza, suddivisi in tabelle¹.

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

Linee di attività	N. di beneficiari	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile ²
Gestione di portafogli e <i>advisory</i>	9 ³	931.874 €	230.756 € ⁴
Restanti membri del CdA ⁵	3	63.333 €	50.000 €
Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio) ⁶	1	85.617 €	6.000 €
Funzioni in staff (Amministrazione, Middle Office, Legale)	3	335.547 €	9.700 €
Funzioni di staff (personale non rilevante)	3	93.588 €	13.500 €
Totale	19-	1.509.959 €	309.956 €

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

Organi/funzioni aziendali	Remunerazione dell'alta dirigenza e del personale più rilevante			
	N. di beneficiari	Remunerazione complessiva	Componente fissa (€)	Componente variabile (€)
Alta dirigenza ⁷	3	476.370 €	476.370 €	/
Restanti membri del CdA ⁸	3	113.333 €	63.333 €	50.000 €
Team di gestione e <i>advisory</i>	3	576.924 €	352.168 €	224.756 € ⁹
Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio) ¹⁰	1	91.617 €	85.617 €	6.000 €
Funzioni in staff (Amministrazione, Middle Office, Legale)	3	345.247 €	335.547 €	9.700 €
Totale	13	1.603.491 €	1.313.035 €	290.456 €

¹ Tutti gli importi indicati nelle tabelle di cui alla presente sezione sono lordi.

² Sono stati riconosciuti trattamenti di fine rapporto, rappresentati nella Tabella *sub* 1.2.2, in linea con l'art. 450 CRR.

³ Tale numero include 3 membri del Consiglio di Amministrazione che fanno altresì parte del team di gestione. In particolare, come illustrato nelle Politiche di Remunerazione, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e un altro consigliere - che riveste anche il ruolo di CIO - esercitano le rispettive cariche a titolo gratuito, in esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato con la SIM, per il quale percepiscono solo un compenso fisso (incluso nella colonna "remunerazione fissa"). Il Presidente, a partire dal 1 agosto 2020, ha cessato il rapporto di lavoro dipendente e, da tale data, percepisce esclusivamente un compenso da Amministratore. Per il 2020 la quota parte di tale compenso viene aggiunta al totale della remunerazione fissa del Team di Gestione. Un altro membro del CDA, il Direttore Finanziario, è incluso nel personale rilevante in staff.

⁴ In tale importo è incluso il premio variabile di un consulente finanziario che è anche membro del team di gestione.

⁵ Due Amministratori Indipendenti e un amministratore esecutivo (3 dei restanti membri del CdA sono inclusi nella "Gestione di Portafogli e *advisory*" e 1 nelle funzioni in staff (il Direttore Finanziario) si veda la nota 3 che precede).

⁶ Sono escluse le Funzioni Risk Management e Internal Audit in quanto esternalizzate.

⁷ Presidente CdA Amministratore Delegato, e *Chief Investment Officer*. Si veda la nota 3. Le remunerazioni qui riportate sono quelle percepite nell'ambito dei relativi rapporti di lavoro e, solo per il Presidente, è inclusa anche la quota del compenso da Amministratore per il periodo dal 1 agosto 2020.

⁸ Due Amministratori Indipendenti e un Amministratore Esecutivo (i restanti membri del CdA sono inclusi nell'"Alta Dirigenza" e nelle funzioni in staff). Si veda anche la nota 3

⁹ Si veda nota 4.

¹⁰ Sono escluse le Funzioni Risk Management e Internal Audit in quanto esternalizzate.

1.2.1. Remunerazione Variabile

Remunerazione dell'alta dirigenza e del personale più rilevante Remunerazione Variabile ¹¹									
Organi/funzioni aziendali (cd linee di attività)	N. di beneficiari	Componente variabile	Di cui: contanti	Di cui: strumenti finanziari	Importi differiti		Importi differiti		
					attribuiti	non attribuiti	Riconosciuti durante l'esercizio	Pagati	Ridotti mediante correzioni
Alta dirigenza	/								
Restanti membri del CdA	/1	50.000 €	50.000 €						
Team di gestione e advisory	2	224.756 €	224.756 €		5.000 €				
Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio)	/1	6.000 €	6.000 €		1.500 €				
Funzioni in staff (Amministrazione, Middle Office, Legale)	1	9.700 €	9.700 €		2.000 €		1.700 €	1.700 €	
Totale	5	290.456 €	290.456 €		8.500 €		1.700 €	1.700 €	

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

Remunerazione dell'alta dirigenza e del personale più rilevante Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio				
Organi/funzioni aziendali (cd linee di attività)	N. beneficiari	Pagamenti per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti per trattamenti di fine rapporto	Importo più elevato riconosciuto quale trattamento di fine rapporto per persona
Alta dirigenza	/	/	/	/
Restanti membri del CdA	/	/	/	/
Team di gestione e advisory				
Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio)			/	/
Funzioni in staff (Amministrazione, Middle Office, Legale)	1		/40.000 €	/40.000 €
Totale			/40.000 €	/40.000 €

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

Non sono state corrisposte remunerazioni pari o superiori a 1 milione di euro.

¹¹ Nel 2020 la SIM ha erogato anche trattamenti di fine rapporto) rappresentati nella tabella che segue *sub* par. 1.2.2.

1.4. Remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e dell'organo con funzione di gestione

Remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e dell'organo con funzione di gestione	
Soggetto ¹²	Remunerazione Complessiva
Presidente del Consiglio di Amministrazione	107.499 €
Amministratore Delegato	180.547 €
Totale	288.046 €

¹² Si veda la nota 3. Le remunerazioni qui riportate sono quelle percepite nell'ambito dei relativi rapporti di lavoro e, solo per il Presidente, è inclusa anche la quota parte del compenso da amministratore.