



IMPact SIM S.p.A.

Informativa al Pubblico
Terzo Pilastro

Data di riferimento: 31 dicembre 2020
Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2021

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

Premessa	3
Obiettivi e Politiche di gestione del rischio (art. 435 CRR)	4
Ambito di applicazione (art. 436 CRR)	16
Fondi Propri (art. 437 CRR)	17
Requisiti di Capitale (art. 438 CRR)	18
Esposizione al rischio di controparte (art. 439 CRR)	20
Rischio operativo (art. 446 CRR)	21
Politica di remunerazione (art. 450 CRR)	22

Premessa

Impact SIM S.p.A. (di seguito “IMPACT”, la “Società” o la “SIM”) è stata autorizzata, in data 5 luglio 2018, con Delibera Consob n. 20516, numero 295 di iscrizione all’albo, all’esercizio dei seguenti servizi di investimento, di cui all’art. 1, comma 5, lettere d), f) e c-bis), del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

- gestione di portafogli
- consulenza in materia di investimenti
- collocamento senza impegno irrevocabile nei confronti dell’emittente

L’autorizzazione alla prestazione dei suddetti servizi è rilasciata con le seguenti modalità operative: *“senza detenzione, neanche temporanea, delle disponibilità liquide e degli strumenti finanziari della clientela e senza assunzione di rischi da parte della Società stessa”.*

Tenuto conto di quanto precede, con riferimento all’adeguatezza patrimoniale, la Società rientra nella classe di intermediari ad autorizzazione limitata e, in quanto tale, in termini di regole prudenziali, è sottoposta al regime prudenziale previsto ai sensi dell’art. 95, par. 2 del CRR.

Impact SIM S.p.A. rientra nella **classe 3 degli intermediari finanziari**, ovvero *“Banche e gruppi bancari e banche che utilizzano metodologie standardizzate, con attivo, rispettivamente, individuale o consolidato pari o inferiore a 4 miliardi di euro.”*

La disciplina è quindi ispirata al principio di proporzionalità, secondo il quale gli adempimenti richiesti agli intermediari sono proporzionati alle dimensioni degli stessi, alle caratteristiche operative e alla rilevanza dei rischi che assumono.

La normativa relativa alle SIM impone ad Impact SIM S.p.A. (di seguito “IMPACT”, la “Società” o la “SIM”) di adempiere a specifici obblighi informativi circa la pubblicazione di informazioni riguardanti l’adeguatezza patrimoniale, le caratteristiche generali dei sistemi preposti all’identificazione, alla misurazione, al controllo e alla gestione dei rischi, oltre che sulle prassi e politiche di remunerazione (“Informativa al Pubblico” o “Terzo Pilastro” della disciplina di vigilanza prudenziale per le SIM).

IMPACT SIM adempie a tali obblighi normativi tramite il presente documento che viene aggiornato e pubblicato con una frequenza almeno annuale sul sito della Società - www.impactsim.it

La redazione del presente documento ha seguito, tra l’altro, i principali riferimenti normativi, di seguito elencati:

- il Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento
- Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), in particolare sezione II, art. 89
- la Circolare n. 285/2013 della Banca d’Italia, “Disposizioni di Vigilanza per le banche” e successive modifiche.

Obiettivi e Politiche di gestione del rischio (art. 435 CRR)

La SIM ha istituito e mantiene una Funzione permanente di gestione del rischio. La Funzione di Risk Management è dotata della necessaria autorità all'interno della SIM, è posta in posizione gerarchico – funzionale adeguata, alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione, cui ha accesso diretto, come anche nei riguardi del Collegio Sindacale. La Funzione comunica con gli Organi Aziendali senza restrizioni e intermediazioni; nell'ambito dell'assetto organizzativo è separata dalle altre funzioni di controllo.

La funzione Risk Management, con modalità commisurate alla tipologia della SIM, svolge le seguenti attività:

- effettua la mappatura dei rischi aziendali e il monitoraggio degli stessi;
- collabora alla definizione del sistema di gestione del rischio dell'impresa;
- definisce le politiche di gestione dei rischi da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- presiede al funzionamento del sistema di gestione del rischio dell'impresa e ne verifica il rispetto da parte della SIM;
- verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle misure prese per rimediare alle carenze riscontrate nel sistema di gestione del rischio dell'impresa;
- è responsabile in concreto dell'implementazione e del mantenimento in efficienza del sistema di controllo del rischio;
- monitora e supervisiona l'attività svolta dai controlli di primo livello ed effettua un monitoraggio di secondo livello, volto ad accertare il rispetto dei limiti operativi e delle procedure di gestione dei rischi

La Funzione di *Risk Management*, per quanto attiene nello specifico al sistema di gestione del rischio della SIM:

- verifica che le modalità di gestione della liquidità della SIM siano coerenti con il profilo di rischio previsto dalle regole di vigilanza e dalle norme interne;
- verifica il rispetto delle regole in materia di vigilanza prudenziale, concorre alla definizione del processo ICAAP e coordina il processo di mappatura, monitoraggio e gestione dei rischi operativi.

Infine, la Funzione, interfacciandosi con il Servizio Pianificazione strategica e Controllo, è chiamata a valutare la sostenibilità delle ipotesi sottostanti alla costruzione del piano strategico, con particolare attenzione alla verifica delle condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della SIM, anche in ottica di stress.

La Funzione di Risk Management, per quanto attiene ai servizi prestati dalla SIM (esercizio della delega di gestione, servizio di gestione di portafoglio, servizio di consulenza in materia di investimenti, collocamento senza assunzione di garanzia):

- attua politiche e procedure efficaci per individuare, misurare, gestire e monitorare su base continuativa tutti i rischi finanziari attinenti ai portafogli di terzi in gestione o in consulenza (servizio di gestione dei portafogli, consulenza in materia di investimenti) e al portafoglio di proprietà;

- assicura la valutazione del rischio connesso all'introduzione di nuovi prodotti offerti nell'ambito della prestazione dei servizi di investimento/gestione;
- valida i parametri rischio-rendimento coerenti con obiettivi e limiti previsti dalla documentazione contrattuale e dalla disciplina vigente;
- assicura che il profilo di rischio dei portafogli in gestione/consulenza sia conforme ai limiti di rischio fissati, monitorando l'osservanza dei limiti di investimento, inclusi i limiti di leva finanziaria e i criteri di diversificazione dei rischi;
- verifica l'adeguatezza del portafoglio e delle raccomandazioni erogate rispetto al profilo di rischio del cliente;
- analizza il grado di rischio sotteso dagli strumenti finanziari/assicurativi illiquidi e complessi.

La Funzione si coordina con la Funzione Compliance per effettuare le opportune analisi e valutazioni nel caso riceva segnalazioni relative ad attività di possibile abuso di mercato.

La Funzione di Risk Management verifica il rispetto delle regole in materia di vigilanza prudenziale e, in particolare:

- monitora periodicamente il mantenimento dell'importo minimo di capitale richiesto;
- verifica che i Fondi Propri, in base alle evidenze contabili e gestionali, non siano inferiori all'ammontare minimo richiesto dalla normativa prudenziale e che siano adeguati in relazione ai rischi assunti e alle strategie aziendali;
- coordina il processo ICAAP;
- segnala tempestivamente agli organi di supervisione strategica, gestione e controllo eventuali situazioni di carenza prospettica patrimoniale e gli sconfinamenti dei requisiti patrimoniali al disotto dei limiti obbligatori previsti dalla normativa prudenziale.

L'ICAAP è il processo attraverso il quale la SIM determina il livello di capitale interno adeguato a fronteggiare ogni tipologia di rischio, inclusi quelli non presidiati direttamente dal requisito patrimoniale complessivo, nell'ambito di una valutazione dell'esposizione, attuale e prospettica, che tenga conto delle strategie e dell'evoluzione del contesto di riferimento.

Di seguito sono rappresentate le principali fasi che compongono il processo:

1. Individuazione dei rischi da sottoporre a valutazione: la SIM identifica autonomamente i rischi ai quali è esposta, coerentemente con la propria operatività e strategia. L'identificazione dei rischi è effettuata in via continuativa per permettere il monitoraggio e l'aggiornamento tempestivo della mappa dei rischi.
2. Misurazione/valutazione dei singoli rischi e del relativo capitale interno: la fase in analisi comporta la misurazione o la valutazione (nel caso di fattispecie difficilmente quantificabili) dei rischi individuati dalla SIM come rilevanti. Tale fase è finalizzata al calcolo del capitale interno per: a) i rischi di I Pilastro (credito, controparte, mercato e operativo); b) i rischi di II Pilastro, per i quali siano definite metodologie di misurazione (come, ad esempio, il rischio di liquidità e di leva finanziaria eccessiva), ovvero difficilmente quantificabili (come ad esempio il rischio strategico, il rischio reputazionale e il rischio residuo).
3. Misurazione del Capitale Interno Complessivo: la finalità di questa fase del processo ICAAP è la determinazione del capitale interno complessivo e consiste nell'aggregazione dei capitali interni a fronte dei singoli rischi. Nella determinazione del capitale interno complessivo la SIM

considera anche eventuali buffer di capitale per far fronte a operazioni di carattere strategico. La Società quantifica il capitale interno complessivo con riferimento sia all'ultimo esercizio (livello attuale) sia all'esercizio in corso (livello prospettico), seguendo l'approccio building-block previsto dalla normativa, che consiste nel sommare i singoli capitali interni determinati a fronte dei rischi rilevanti

4. Determinazione del Capitale Complessivo e riconciliazione con i Fondi Propri: riguarda l'individuazione degli elementi patrimoniali a copertura del capitale interno complessivo e la riconciliazione di questi con i Fondi Propri. L'obiettivo è quello di verificare la copertura del fabbisogno di capitale interno complessivo con il capitale complessivo disponibile.

Mappatura dei Rischi

Di seguito la SIM effettua la mappatura dei rischi che considera rilevanti in relazione alle specifiche attività svolte, tenuto conto delle fattispecie di rischio a cui fa riferimento la normativa.

Rischi di primo pilastro:

- Credito. Rilevante e quantificabile; RWA e capitale interno calcolati con "metodologia standardizzata".
- Operativo. Rilevante e quantificabile; esposizione non considerata ai fini del calcolo dei requisiti in materia di fondi propri. Requisito capitale interno prudentemente calcolato con il "metodo base" ma non utilizzato;
- Mercato: non rilevante;

Rischi di secondo pilastro:

- Strategico. Rilevante e difficilmente misurabile.
- Reputazionale. Rilevante e difficilmente misurabile.
- Concentrazione: non rilevante;
- Paese: non rilevante;
- Trasferimento: non rilevante;
- Base: non rilevante;
- Tasso interesse: non rilevante;
- Liquidità: non rilevante;
- Residuo: non rilevante;
- Cartolarizzazione: non rilevante;
- Leva finanziaria eccessiva: non rilevante.

Rischi di Primo Pilastro: Rischio di credito

Il rischio di credito include il rischio di controparte ed esprime il rischio di perdita per inadempimento dei debitori. La Società ne è esposta principalmente per via dei propri depositi

presso altri intermediari e delle commissioni attive e rimborsi spese percepite dalla clientela in relazione ai servizi prestati.

Ai sensi delle disposizioni di vigilanza prudenziale, rientrano prioritariamente tra le attività di rischio soggette alla copertura patrimoniale per il rischio di credito le posizioni in strumenti finanziari che fanno parte del portafoglio immobilizzato, nonché ogni altra attività non dedotta dal patrimonio di vigilanza connessa a voci del portafoglio immobilizzato (valori in cassa, finanziamenti erogati, diritti non riscossi, commissioni da ricevere, ratei attivi, garanzie rilasciate per l'affitto degli uffici aziendali). Si precisa che, conformemente alle più recenti indicazioni delle associazioni di categoria (si veda Circolare Assosim 03/16 del 2 febbraio 2016), non sono incluse tra le attività di rischio le disponibilità liquide dei clienti depositate presso terzi, per i quali la Società non presta una garanzia a favore dei clienti in caso di insolvenza del depositario.

Considerando la tipologia di servizi offerti dalla SIM, il rischio di credito è considerato rilevante e quantificabile. Nella sostanza, considerando lo standing dei committenti, il ridotto numero di giorni del ciclo attivo (incassi fatture su base mensile o trimestrale), la SIM considera il rischio di credito che fronteggia l'intermediario di ridotta portata.

Rischi di Primo Pilastro: Rischio operativo

Il rischio operativo è definito come il rischio di perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni. Rientrano in tale tipologia, tra l'altro, le perdite derivanti da frodi (interna od esterna), errori umani (ad esempio nell'esecuzione e gestione di processi, inadempienze, involontarie o per negligenza, relativi ad obblighi professionali), interruzioni dell'operatività, disfunzione dei sistemi, inadempienze contrattuali, danni a beni materiali (catastrofi naturali). Tale definizione ricomprende il rischio legale; non sono invece inclusi i rischi strategici e di reputazione.

Per gestire e mitigare il rischio operativo la Società si è dotata di efficienti sistemi di controllo interno, è orientata al rigoroso rispetto delle norme ed è ispirata alla massima trasparenza e prudenza nella gestione aziendale e nella prestazione dei servizi. L'intermediario effettua un puntuale e tempestivo censimento delle perdite operative e prevede livelli di autorizzazione coerenti con il sistema delle deleghe.

Nel corso del 2020 la Funzione Risk Management ha effettuato la mappatura dei processi aziendali con correlato "assessment" dei rischi operativi; il documento risultante è stato approvato dal C.d.A. in data 29 aprile 2021. Il processo valutativo dei rischi operativi adottato dalla Funzione di Risk Management è costituito da tre fasi principali: a) Mappatura dei processi aziendali; b) questionario di self-assessment; c) Valutazione dei rischi operativi e suggerimenti per migliorare la qualità ed efficacia dei presidi esistenti.

Definita la mappatura dei processi e sotto-processi della SIM (per un totale di 45), la Funzione di Risk Management associa a ciascun sotto-processo una valutazione di rischio lordo, cioè il rischio operativo presente se non si attivasse alcun intervento di risposta al rischio, sulla base

principalmente delle potenziali ripercussioni sulla SIM in termini di perdite operative generate dal verificarsi dell'evento avverso.

Il rischio lordo assume quattro valori compresi tra rischio Critico, Contingente, Da considerare e Meno significativo che dipendono dalla valutazione quali/quantitativa della Funzione, in accordo con i Responsabili dei vari processi. Il valore assegnato dipende dal prodotto fra la rilevanza delle perdite operative potenziali in termini di impatto (Alto, Medio, Basso) e la loro probabilità di accadimento (Alta, Media, Bassa). La matrice Impatto/Probabilità individua quindi nove valutazioni quantitative, che vengono applicate ad ogni processo esaminato.

Le attività di mitigazione realizzate per ridurre il danno potenziale derivante dal verificarsi dell'evento avverso sono classificate come Buone, Adeguate, Parzialmente adeguate e Inadeguate e a ciascuna di esse corrisponde un fattore di ponderazione da 0,25 (Buone) a 1 (Inadeguate). La valutazione di rischio netto, inteso quale rischio residuo dopo l'attivazione dei vari presidi, deriva dal valore di rischio lordo moltiplicato per il fattore di ponderazione che corrisponde all'attività di mitigazione realizzata per ogni singolo processo. Il rischio netto viene quindi classificato in 5 livelli, ovvero Critico, Contingente, Meno contingente, Da considerare e Meno significativo, per individuare il grado di urgenza associato ad ogni valutazione del rischio potenziale.

La ricognizione condotta su tutte le attività della SIM nel complesso non fa emergere criticità di rilievo o che possano anche solo ostacolare la continuità operativa della società. Il corpo procedurale è proporzionato alle dimensioni del business, sufficientemente dettagliato e continuamente aggiornato, ed il sistema dei controlli posti in essere è adeguato al perseguimento dell'oggetto sociale.

Rischi di Primo Pilastro: Rischi di mercato

Ai sensi delle disposizioni di vigilanza prudenziale per le SIM vengono in rilievo, in particolare, i rischi di posizione, di regolamento, di cambio e di posizione su merci. Tra questi, i rischi di posizione e di regolamento riguardano esclusivamente il portafoglio di negoziazione di vigilanza.

Al 31 dicembre 2020 la Società non detiene un portafoglio di negoziazione e, pertanto, il rischio di posizione è ritenuto non rilevante ai fini ICAAP.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio strategico

Il rischio strategico è definito come il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo.

IMPact SIM, considerato il limitato perimetro di attività e, soprattutto, l'assenza dei rischi tipici derivanti dalla negoziazione in conto proprio, ha un modello di business paragonabile a quello delle SGR.

Per questa tipologia di operatori finanziari la dinamica del margine di intermediazione deriva in larga misura dall'andamento e dal livello delle commissioni nette di gestione (commissioni incassate al netto di quelle retrocesse ai distributori) oltre che dalla presenza e consistenza di eventuali commissioni di performance e di commissioni una tantum di sottoscrizione o di rimborso.

In relazione alla fattispecie di rischio in analisi, il C.d.A. ha definito le linee guida per la conduzione delle prove di stress che si concretizzano nell'individuazione di possibili scenari avversi che determinano variazioni negative dei flussi reddituali della società. La simulazione permette di verificare l'andamento degli indici patrimoniali e conferma l'adeguatezza del Capitale Interno anche nell'ambito di scenari "estremi".

La mitigazione del rischio strategico avviene con:

- il significativo flusso di cassa positivo garantito dal contratto con Azimut Capital Management e dal conseguente elevato livello di patrimonializzazione raggiunto che consente di programmare nel tempo la diversificazione della clientela istituzionale;
- la focalizzazione assoluta degli Amministratori sul "core business" che rimane la gestione professionale del portafoglio della clientela;
- il modello di business della SIM che consente di sfruttare al meglio l'elevata leva operativa dell'attività di gestione, concentrandola su un numero limitato di rapporti di grande ammontare, anche a margini contenuti, con conseguente massimizzazione dell'efficienza, e minimizzazione della complessità e dei rischi operativi;
- l'autovalutazione dei risultati in termini di trade off rendimento e rischio in relazione agli stili di gestione adottati e ai risultati conseguiti;
- l'analisi critica delle strategie di gestione, della composizione del portafoglio prodotti e della sua esposizione ai principali fattori di rischio;
- la cura delle relazioni commerciali con la clientela, acquisita e potenziale, con particolare riferimento al servizio della gestione in delega;
- una visione di medio periodo, non solo opportunistica, delle strategie di innovazione di prodotto;
- il mantenimento di standard di correttezza professionale adeguati alla consolidata reputazione dei promotori dell'iniziativa.

Una coerente pianificazione strategica, abbinata a un efficace controllo dell'andamento corrente, costituisce un supporto fondamentale per il monitoraggio degli effetti delle decisioni assunte dagli Organi di governo e controllo, permettendo di individuare eventuali azioni correttive. Infine, la ridotta dimensione della Società consente di mantenere l'indispensabile flessibilità operativa e gestionale. Di rilievo la possibilità di contenere con relativa facilità i costi del personale, attraverso il controllo della parte variabile degli stessi.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio di reputazione

Rientra in tale categoria il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine da parte di clienti, controparti, azionisti, investitori o Autorità di Vigilanza.

Per la valutazione dell'esposizione al rischio reputazionale, in via generale, si considerano i

seguenti elementi di rischio che possono condurre ad una percezione negativa dell'immagine aziendale:

- da parte della clientela: a causa di reclami o provvedimenti sanzionatori;
- da parte delle controparti: per mancanza di solvibilità o scarsa affidabilità o per limitata efficienza operativa (legata anche all'operato degli outsourcers);
- da parte di azionisti/investitori: per scarsa trasparenza;
- da parte delle Autorità di Vigilanza: per violazione delle norme.

In considerazione delle specificità del Business model della SIM va considerato che la reputazione dei promotori dell'iniziativa si è consolidata sulla base di una pluridecennale presenza sul mercato.

Si segnala poi l'attenzione dei vertici della SIM per gli aspetti attinenti alla trasparenza dei rapporti contrattuali con la clientela, ai conflitti d'interesse, alla percezione di incentivi, all'abuso di mercato. Più in generale la SIM evidenzia una attenzione esplicita e non meramente declaratoria per la buona governance societaria e la responsabilità sociale, che si manifesta anche con una specifica riserva di distribuzione degli utili a favore di iniziative benefiche.

In merito, si segnala che:

- la SIM, con delibera del C.d.A. del 25 febbraio 2020 u.s. ha adottato una policy ESG e costituito un Comitato Sostenibilità. È stata definita una "blacklist" di emittenti da escludere dall'attività di investimento;
- l'Art. 28.2 dello Statuto prevede la destinazione di almeno il 50% degli utili distribuibili alla Riserva di Beneficenza¹, tale riserva è già stata utilizzata per iniziative sociali nel corso del 2020;
- la SIM ha costituito una Fondazione operante nel c.d. terzo settore per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, costituendone il capitale tramite utilizzo della citata riserva.

L'attenuazione del rischio reputazionale è quindi perseguita con il ricorso a professionisti di consolidata esperienza, interni ed esterni, a presidio della governance e del sistema dei controlli. Tra l'altro, al fine di mitigare l'esposizione al rischio di reputazione e, più in generale, ai rischi di secondo pilastro, la Società si è dotata, fin dall'avvio dell'operatività, di processi di controllo e presidio relativi a:

- coordinamento dell'attività svolta dalle funzioni di controllo;
- gestione dei reclami provenienti dalla clientela;
- mappatura dei rischi aziendali e costante monitoraggio nel tempo;
- verifica e presidio continuativo sulla applicazione delle politiche e linee guida aziendali;

¹ La percentuale è stata aumentata dal 30% al 50% con modifica statutaria approvata in data 28 Aprile 2020 dall'Assemblea Straordinaria dei soci della SIM.

- presidio continuativo sulle attività esternalizzate svolte da soggetti terzi.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio di concentrazione

Rappresenta il rischio derivante da esposizioni verso controparti, incluse le controparti centrali, gruppi di controparti connesse e controparti operanti nel medesimo settore economico, nella medesima regione geografica o che esercitano la stessa attività o trattano la stessa merce, nonché dall'applicazione di tecniche di attenuazione del rischio di credito, compresi, in particolare, i rischi derivanti da esposizioni indirette, come, ad esempio, nei confronti di singoli fornitori di garanzie.

La Società non ha un portafoglio di negoziazione e non effettua finanziamenti, pertanto, il rischio di posizione è ritenuto non rilevante ai fini ICAAP.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio paese

È il rischio di perdite causate da eventi che si verificano in un paese diverso dall'Italia. Il concetto di rischio paese è più ampio di quello di rischio sovrano in quanto è riferito a tutte le esposizioni indipendentemente dalla natura delle controparti, siano esse persone fisiche, imprese, banche o amministrazioni pubbliche.

La SIM opera esclusivamente in Italia, pertanto questa tipologia di rischio è irrilevante ai fini ICAAP.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio di trasferimento

È il rischio che un intermediario, esposto nei confronti di un soggetto che si finanzia in una valuta diversa da quella in cui percepisce le sue principali fonti di reddito, realizzi delle perdite dovute alle difficoltà del debitore di convertire la propria valuta nella valuta in cui è denominata l'esposizione.

Allo stato attuale, la Società non intrattenendo rapporti con soggetti che si finanziano in una valuta diversa da quella in cui percepiscono le proprie principali fonti di reddito, ritiene non rilevante il rischio in oggetto.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio base

Nell'ambito del rischio di mercato, è il rischio di perdite causate da variazioni non allineate dei valori di posizioni di segno opposto, simili ma non identiche.

La Società non è esposta al rischio in oggetto in quanto non ha un portafoglio di negoziazione.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio di tasso di interesse

È il rischio derivante da variazioni potenziali dei tassi di interesse. La gestione del rischio tasso è improntata ai principi di coerenza con la propria missione, in linea con la natura dell'operatività della Società. È stata rilevata, quale elemento di rischio, l'eventuale riduzione dei tassi di interesse che incide negativamente sulla remunerazione del capitale proprio della Società, sia nel caso in cui sia mantenuto come disponibilità liquida, sia nel caso in cui sia investito in strumenti finanziari, rappresentati da titoli di stato.

Tale rischio è valutato di scarsa rilevanza perché la Società non fa affidamento sulla remunerazione del capitale proprio per il conseguimento dei risultati aziendali.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio di liquidità

Rappresenta il rischio di non essere in grado di fare fronte ai propri impegni di pagamento per l'incapacità sia di reperire fondi sul mercato (funding liquidity risk) sia di smobilizzare i propri attivi (market liquidity risk).

Considerato il modello operativo della SIM tali rischi sono considerati non rilevanti. Inoltre, la SIM è classificata come soggetto ad autorizzazione limitata; non risultano di conseguenza applicabili le disposizioni in materia di liquidità. Il rischio non è soggetto a monitoraggio in base all'art. 6 par. 4 CRR 575.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio residuo

È il rischio che le tecniche riconosciute per l'attenuazione del rischio di credito utilizzate dall'intermediario risultino meno efficaci del previsto.

Tale rischio è valutato non rilevante perché la SIM detiene in liquidità o in strumenti prontamente liquidabili il proprio patrimonio e non svolge alcuna attività creditizia nei confronti della clientela.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio da cartolarizzazione

È il rischio di incorrere in perdite dovute alla mancata rispondenza tra sostanza economica delle operazioni e le decisioni di valutazione e gestione del rischio.

La Società non ha attuato operazioni di cartolarizzazione e dunque non risulta esposta a tale tipologia di rischio.

Rischi di Secondo Pilastro: Rischio di una leva finanziaria eccessiva

È il rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato rispetto alla dotazione di mezzi propri renda l'intermediario vulnerabile, rendendo necessaria l'adozione di misure correttive al piano industriale, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore anche sulle restanti attività.

Essendo la SIM classificata come soggetto ad autorizzazione limitata, non risultano applicabili le disposizioni in materia di leva finanziaria. Il rischio non è rilevante e non è soggetto a monitoraggio in base all'art. 6 par. 4 CRR 575.

Si precisa inoltre che la società non prevede lo sviluppo di metodologie di allocazione del capitale interno a livello di singola unità operativa.

Il Consiglio di Amministrazione ha attestato, ai sensi della normativa vigente, la sussistenza dei necessari requisiti di adeguatezza patrimoniale al 31 dicembre 2020, l'adeguatezza della valutazione dei fattori di rischio in relazione al modello di business adottato dalla Società, dei parametri utilizzati nella misurazione dei rischi e della conduzione dello stress testing, la coerenza e le risultanze del processo ICAAP.

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì approvato la relazione annuale sull'evoluzione dei rischi all'interno della quale sono analizzati i principali profili di rischio della SIM.

Dispositivi di governo societario

La SIM ha adottato il modello societario c.d. “tradizionale”.

La funzione di Supervisione Strategica è in capo al Consiglio di Amministrazione, mentre l’Organo cui sono attribuite funzioni di Gestione è individuato nell’Amministratore Delegato.

Il Collegio Sindacale riveste il compito di Organo con Funzione di Controllo ed è posto al vertice del Sistema dei Controlli Interni della SIM.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione che dura in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina, sino ad un massimo di tre esercizi. Il Consiglio di Amministrazione scade alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della relativa carica, salve le cause di cessazione e di decadenza previste dalla legge e dal presente statuto.

Il Consiglio di Amministrazione può essere composto da un numero di consiglieri variabile da tre a sette, a discrezione dell’assemblea, di cui almeno un consigliere indipendente. La nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste presentate dai soci secondo quanto previsto all’art. 20 dello Statuto.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, onorabilità e professionalità richiesti dalla normativa vigente per l’assunzione della carica e almeno uno di questi deve essere in possesso anche dei requisiti di indipendenza indicati nell’art. 19, comma 3 dello Statuto Sociale.

Il Consiglio di Amministrazione attuale resterà in carica sino alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio che chiuderà il 31 dicembre 2020.

Si segnala che l’Assemblea Straordinaria del 17 febbraio 2021 ha deliberato l’aumento del numero massimo dei membri del Consiglio di Amministrazione da sette a dieci (con la previsione della prevalenza del voto del Presidente in caso di parità dei voti in seno al Consiglio di Amministrazione), una nuova disciplina degli amministratori indipendenti e una previsione più specifica in merito alla composizione del C.d.A. in modo che sia garantito un adeguato grado di diversificazione all’interno del Consiglio in termini di diversità di genere, esperienze, età, nonché l’introduzione di previsioni più specifiche in linea con la normativa applicabile in merito alle modalità di revoca degli amministratori e alle ipotesi di decadenza del Consiglio.

Di seguito si riporta la composizione dell’attuale Consiglio di Amministrazione e il numero totale di ulteriori incarichi degli Amministratori di IMPact SIM S.p.A.

Esponente	Ruolo	Totale incarichi al 31.12.2020
Fausto Artoni	Presidente	-
Stefano Gelatti Mach de Palmstein	Amministratore Delegato	-
Gherardo Spinola	Amministratore	-
Alberto Bellora	Amministratore	-
Alessandro Tonni	Amministratore	-
Paola Mignani	Amministratore Indipendente	3
Massimo Lanza	Amministratore Indipendente	4

Non è stato istituito un comitato di rischio distinto.

Il Consiglio di Amministrazione è destinatario dei necessari flussi informativi in materia di rischi, con le modalità qui di seguito indicate.

Relazione annuale

La Funzione di Risk Management presenta al Consiglio di Amministrazione, nonché al Collegio Sindacale, con periodicità annuale, una relazione circa l'evoluzione dei rischi, che include una sintesi delle verifiche svolte con i relativi esiti e le eventuali raccomandazioni proposte. In particolare, la relazione considera:

- i) l'adeguatezza ed efficacia del processo di gestione del rischio;
- ii) la mappatura dei rischi connessi alle attività svolte dalla SIM e ai servizi di investimento prestati;
- iii) la verifica dell'adeguatezza del patrimonio di vigilanza;
- iv) il rispetto dei limiti normativi, regolamentari e contrattuali associati ai servizi di investimento prestati;
- v) la conformità con il profilo di rischio comunicato agli investitori;
- vi) il rispetto dei livelli di rischio sostenuto per tipologia di prodotto/servizio, in base ai fattori di rischio analizzati;
- vii) gli eventuali impatti sui portafogli di esposizioni significative ai fattori di rischio analizzati.

Aggiornamento semestrale

La Funzione di Risk Management presenta al Consiglio di Amministrazione, nonché al Collegio Sindacale un documento di aggiornamento circa l'evoluzione dei rischi, con particolare attenzione ai rischi finanziari dei portafogli in gestione e in consulenza e del portafoglio di proprietà.

Report mensile

La Funzione presenta su base mensile al Comitato Investimenti un documento di analisi e verifica in merito all'andamento complessivo dei controlli. In particolare, la relazione, che successivamente è trasmessa al Consiglio di Amministrazione, rappresenta verifiche e analisi relative a:

- il rispetto dei limiti normativi e regolamentari relativi agli OICR in delega di gestione;
- il rispetto dei limiti contrattuali dei mandati di gestione;
- la verifica del rispetto dei limiti relativi alle metriche di rischio;
- l'analisi dei rendimenti di periodo;
- eventuali proposte di modifica dei limiti interni di rischio.

Ambito di applicazione (art. 436 CRR)

Gli obblighi di informativa di cui al presente documento si applicano individualmente a IMPact SIM S.p.A.

Sede legale e operativa: Via Filippo Turati 25 – 20121 Milano

Iscritta al Registro Imprese di Milano - Codice Fiscale e Partita IVA 10107990961

Autorizzata con Delibera Consob n. 20516 del 5 luglio 2018

Iscritta all' Albo SIM al n. 295

Iscritta al Fondo Nazionale di Garanzia al numero SIM0446

Fondi Propri (art. 437 CRR)

I fondi propri sono costituiti esclusivamente da Capitale primario di classe 1, non essendo presenti elementi di capitale aggiuntivo di classe 1 e di capitale di classe 2.

Il Capitale primario di classe 1 è costituito dal Capitale versato dai soci, dai relativi sovrapprezzi di emissione, dagli utili portati a nuovo e dagli utili di periodo. Le deduzioni sono rappresentate dalle altre attività immateriali e, ai fini del calcolo, dalla quota dell'utile di periodo che sarà destinata a riserva in base all'articolo 28.2 dello Statuto che prevede la destinazione di una quota pari ad almeno il 50% degli utili distribuibili a una apposita Riserva per Beneficenza.

La somma degli elementi che contribuiscono positivamente al Capitale primario di classe 1 ammonta a euro 10.828.037, le deduzioni ammontano complessivamente a euro 220.893.

Il totale risultante del Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 – CET1) ammonta, al 31 dicembre 2020, a euro 10.607.144.

Fondi Propri	31.12.2020
Totale Capitale Primario di Classe 1	10.607.144
Elementi positivi	10.828.037
Elementi negativi	220.893
Totale Fondi Propri	10.607.144

Requisiti di Capitale (art. 438 CRR)

La determinazione dei requisiti in materia di fondi propri viene effettuata in base al Regolamento UE n. 575/2013 (Capital Requirements Regulation – CRR), secondo il regime semplificato di cui all'art. 95 del CRR. Tale articolo dispone che l'importo complessivo dell'esposizione al rischio sia quello più elevato tra:

- la somma degli elementi di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettere da a) a d) e lettera f) del CRR, dopo aver applicato l'articolo 92, paragrafo 4 del CRR
- 12,5 volte il 25% delle spese fisse generali dell'anno precedente.

Per quanto riguarda il punto a) l'unico rischio quantificabile rilevante per la SIM è quello di credito, lettera a) para 3, art. 92 CRR 575. Gli elementi di riferimento relativi sono riportati nel paragrafo specifico a tale rischio.

Per quanto riguarda il punto b), considerato quanto previsto dall'Art. 97, para 1, CRR 575, che richiede la detenzione di un capitale ammissibile pari ad almeno un quarto delle spese fisse generali per l'anno precedente, la SIM ha tuttavia ritenuto più prudentiale utilizzare per il 2020 il dato consuntivato delle spese fisse generali.

In base all'art. 92 del CRR 575 gli intermediari finanziari devono soddisfare i seguenti requisiti in materia di fondi propri

- un coefficiente di capitale primario di classe 1 del 4,5%
- un coefficiente di capitale di classe 1 del 6%
- un coefficiente di capitale totale del 8%

Si segnala che, a marzo 2021, la Banca d'Italia ha comunicato alla SIM l'esito del procedimento SREP 2020 con la determinazione dei requisiti di capitale aggiuntivi rispetto ai coefficienti di capitale minimi previsti dalla vigente regolamentazione. Al riguardo, l'Autorità ha disposto che

la SIM adotti, ai sensi dell'art. 7 comma 2 del D. Lgs. 58/98 (TUF), fermo il rispetto del requisito minimo di capitale iniziale previsto dalla vigente regolamentazione, coefficienti di capitale a livello individuale pari ai seguenti:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET1 ratio): 5,05% (di cui 4,50% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 0,55% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati sulla base dei risultati dello SREP)
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier1 ratio): 6,75% (di cui 6% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 0,75% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati sulla base dei risultati dello SREP)
- coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio): 9% (di cui 8% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 1% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati sulla base dei risultati dello SREP).

Questi coefficienti patrimoniali corrispondono agli Overall Capital Requirements (OCR) ratios, come definiti dagli Orientamenti ABE/GL/2014/13, modificati dagli Orientamenti ABE/GL/2018/03.

REQUISITI PATRIMONIALI	31/12/2020
Requisito patrimoniale per il rischio di credito	9.564.146
Requisito patrimoniale basato sulle spese fisse generali	20.655.354
ATTIVITA' DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA	
Attività di rischio ponderate	20.655.354
Capitale primario di classe 1 / Attività di rischio ponderate (CET1 Capital Ratio)	51,4%
Capitale di classe 1 / Attività di rischio ponderate (Tier1 Capital ratio)	51,4%
Totale fondi propri / Attività di rischio ponderate (Total Capital ratio)	51,4%

Dalla tabella precedente si evince che i coefficienti patrimoniali minimi previsti dalla normativa così come quelli determinati ad esito dello SREP 2020 risultano ampiamente soddisfatti al 31 dicembre 2020.

Esposizione al rischio di credito e controparte (art. 439 CRR)

La SIM, in considerazione dell'appartenenza alla Classe 3 (Gruppi bancari e banche che utilizzano metodologie standardizzate, con attivo consolidato o individuale inferiore a 4 miliardi di euro) e della specifica struttura organizzativa, applica la "metodologia standardizzata" come definito all'art. 111 e seguenti CRR 575, nell'ambito della quale sono previste nella disciplina prudenziale specifiche griglie per l'attribuzione delle ponderazioni percentuali in funzione della tipologia delle esposizioni al rischio di credito e del merito creditizio della controparte verso cui è presente l'esposizione.

La tabella che segue rappresenta l'esposizione al rischio di credito e di controparte calcolata considerando i dati di bilancio 2020, in euro.

	Peso	Attività	Attività ponderata per il rischio
Crediti verso la clientela	100%	2.041.835	2.041.835
Crediti verso le banche	20%	3.402.254	680.451
Altre attività finanziarie (OIC)	100%	5.445.198	5.445.198
Depositi cauzionali	100%	319.465	319.465
Altre attività	100%	1.077.197	1.077.197
Totale		12.285.949	9.564.146

Con riferimento ai dati contabili dell'esercizio 2020, il totale dei crediti ammonta a euro 12,285 mln; applicando i fattori di ponderazione previsti dalla normativa, l'importo finale dell'esposizione al rischio di credito (Risk Weighted Assets - RWA) è quantificabile in euro 9,564 mln; il capitale interno a copertura di tale rischio è pari all'8% degli RWA, circa euro 765 mila.

Rischio Operativo (art. 446 CRR)

La SIM, pur rientrando all'interno del regime dell'art. 95 del CRR 575, il quale prevede che l'esposizione al rischio operativo non sia considerata all'interno dell'esposizione totale, ritiene che a fini prudenziali, data l'importanza della tipologia di rischio, sia opportuno effettuare la misurazione dell'esposizione in modo da avere consapevolezza di quali possano essere i requisiti di capitale interno a copertura del rischio operativo.

L'esposizione al rischio operativo viene valutata con il "Metodo Base" stabilito all'articolo 315

CRR 575, in base al quale il requisito in materia di fondi propri è pari al 15% del margine di intermediazione medio degli ultimi tre esercizi; la norma prevede che per intermediari operativi da meno di tre anni si possano utilizzare dati stimati prospettici per calcolare tale media.

Considerando non rilevante il dato del 2018 – l’operatività era stata avviata nel mese di luglio – il margine di intermediazione considerato è stato calcolato come media 2019-2021, considerando per il 2021 i dati di Piano.

In base a quanto previsto dalla normativa di riferimento in merito al calcolo del requisito patrimoniale per il rischio operativo tramite il metodo base (BIA - Basic Indicator Approach), il capitale interno, calcolato come il 15% della media degli indicatori rilevanti degli ultimi 3 esercizi, è pari a circa euro 1,596 mln.

Politica di remunerazione (art. 450 CRR)

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.

Informazioni sul sistema di remunerazione.

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 trattenerne 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.

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 2019 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 2019 la SIM ha riconosciuto entry bonus (si veda Tabella Allegata).

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.

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.

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.

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.

Remunerazione del personale

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 sopra, il periodo di differimento è di 2,5 anni. Il valore degli importi ritenuti particolarmente significativi è aggiornato dalla SIM con cadenza almeno triennale.

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 luglio 2019 ha determinato per l'esercizio 2019 e fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che chiuderà il 31 dicembre 2020 una remunerazione di euro 50'000 annui a favore del dott. Alberto Bellora.

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 di tipo D&O 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 euro 50'000 a favore del dott. Alberto Bellora.

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.

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.

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.

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.

1 Tabelle Informazioni quantitative

Di seguito si riportano, con riferimento all'esercizio 2020 (secondo il principio di cassa), le informazioni quantitative richieste ai sensi dell'art. 450 CRR e delle Disposizioni di Vigilanza, suddivisi in tabelle².

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

Linee di attività	N. di beneficiari	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile ³
Gestione di portafogli e advisory	9 ⁴	931.874 euro	230.756 euro ⁵
Restanti membri del CdA ⁶	3	63.333 euro	50.000 euro
Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio) ⁷	1	85.617 euro	6.000 euro
Funzioni in staff (Amministrazione, Middle Office, Legale)	3	335.547 euro	9.700 euro
Funzioni di staff (personale non rilevante)	3	93.588 euro	13.500 euro
Totale	19	1.509.959 euro	309.956 euro

² Tutti gli importi indicati nelle tabelle di cui alla presente sezione sono lordi e non includono i versamenti per gli oneri sociali e previdenziali.

³ Sono stati riconosciuti trattamenti di fine rapporto, rappresentati nella Tabella *sub* 1.2.2, in linea con l'art. 450 CRR.

⁴ 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.

⁵ In tale importo è incluso il premio variabile di un consulente finanziario che è anche membro del team di gestione.

⁶ 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).

⁷ Sono escluse le Funzioni Risk Management e Internal Audit in quanto esternalizzate.

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

Remunerazione dell'alta dirigenza e del personale più rilevante				
Organi/funzioni aziendali	N. di beneficiari	Remunerazione complessiva	Componente fissa (€)	Componente variabile (€)
Alta dirigenza ⁸	3	476.370 euro	476.370 euro	/
Restanti membri del CdA ⁹	3	113.333 euro	63.333 euro	50.000 euro
Team di gestione e <i>advisory</i>	3	576.924 euro	352.168 euro	224.756 euro ¹⁰
Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio) ¹¹	1	91.617 euro	85.617 euro	6.000 euro
Funzioni in staff (Amministrazione, Middle Office, Legale)	3	345.247 euro	335.547 euro	9.700 euro
Totale	13	1.603.491 euro	1.313.035 euro	290.456 euro

1.2.1 Remunerazione variabile

Remunerazione dell'alta dirigenza e del personale più rilevante Remunerazione Variabile ¹²									
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 euro	50.000 euro						
Team di gestione e <i>advisory</i>	2	224.756 euro	224.756 euro		5.000 euro				

⁸ 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.

⁹ 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

¹⁰ Si veda nota 4.

¹¹ Sono escluse le Funzioni Risk Management e Internal Audit in quanto esternalizzate.

¹² Nel 2020 la SIM ha erogato anche trattamenti di fine rapporto rappresentati nella tabella che segue *sub par.* 1.2.2

Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio)	1	6.000 euro	6.000 euro		1.500 euro				
Funzioni in staff (Amministrazione, Middle Office, Legale)	1	9.700 euro	9.700 euro		2.000 euro		1.700 euro	1.700 euro	
Totale	5	290.456 euro	290.456 euro		8.500 euro		1.700 euro	1.700 euro	

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 euro	40.000 euro
Totale			40.000 euro	40.000 euro

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.

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	
Soggetto¹³	Remunerazione Complessiva
Presidente del Consiglio di Amministrazione	107.499 euro
Amministratore Delegato	180.547 euro
Totale	288.046 euro

¹³Si 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.