



POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

Innovazione Finanziaria SIM S.p.A.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione

in data 24 aprile 2018

Versione 2.0

Innovazione Finanziaria SIM S.p.A.

Sede Legale: Via F. Casati, 1/A - 20124 Milano, Italia – Sede Operativa: Via Desenzano, 2 - 20146 Milano, Italia

Tel +39.02.83.44.1 – Fax +39.02.91.39.08.63 – Indirizzo PEC: innofinspa@legalmail.it

C.F. e P.IVA 09150670967 – REA 2072033 – CCIAA 09150670967

Iscrizione Albo SIM n° 291 delibera CONSOB n° 19510/2016 – Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

Cap. Soc. 2.000.000 Euro I.V. – Socio Unico: Gruppo MutuiOnline S.p.A.

Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Gruppo MutuiOnline S.p.A.

AGGIORNAMENTI

Responsabile	Data	Versione	Oggetto Modifica
Amministratore Delegato	30/03/2017	1.0	Approvazione e primo rilascio
Amministratore Delegato	24/04/2018	2.0	Aggiornamento e secondo rilascio

INDICE

PREMESSA	4
PARTE I	5
DISPOSIZIONI GENERALI	5
PARTE II	8
RUOLO DEGLI ORGANI	8
PARTE III.....	11
IDENTIFICAZIONE E REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	11
PARTE IV	16
CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE PER GLI AMMINISTRATORI.....	16
PARTE V	18
CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE PER IL RESTANTE PERSONALE “PIÙ RILEVANTE”	18
PARTE VI.....	20
IDENTIFICAZIONE E REMUNERAZIONE (FISSA E VARIABILE) DEL PERSONALE CONSIDERATO COME “NON RILEVANTE”	20
PARTE VII	22
OBBLIGHI DI INFORMATIVA	22

PREMESSA

Le presenti politiche di remunerazione ed incentivazione (le “**Politiche**”) sono state predisposte da Innovazione Finanziaria SIM (di seguito “**Sim**” o la “**Società**”) sulla base della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, che attua la direttiva 2013/36/UE, cd. “CRD 4, (le “**Disposizioni di Banca d'Italia**”), conformemente a quanto previsto dal rinvio fatto dall'art. 14-*bis* del “Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio” adottato da Banca d'Italia e Consob il 29 ottobre 2007, come successivamente modificato e integrato (“**Regolamento Congiunto**”).

Rileva, altresì, che il 29 gennaio 2014 la Banca d'Italia e la Consob hanno diffuso una comunicazione congiunta avente a oggetto le “*Guidelines on remuneration policies and practices MiFID*”, emanate dall'ESMA (European Securities and Markets Authority) in data 11 giugno 2013 e pubblicate nella traduzione ufficiale in lingua italiana sul sito dell'ESMA in data 1° ottobre 2013, nonché nel continuo oggetto di aggiornamento. Attraverso la suddetta comunicazione la Consob ha, altresì, informato di aver provveduto a notificare all'ESMA la conformità agli Orientamenti (l'applicabilità degli stessi decorre dal 29 gennaio 2014).

Nel su precisato sistema di fonti, incidono anche due documenti pubblicati dalla European Banking Authority (l'EBA), le linee guida del 21 dicembre 2015 (le EBA Guidelines) e l'opinione in materia di applicazione del principio di proporzionalità alla CRD IV (l'EBA Opinion).

Le Disposizioni di Banca d'Italia e gli orientamenti dell'ESMA e dell'EBA, si prefiggono l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per l'intermediario e il sistema nel suo complesso.

Inoltre, la Banca d'Italia - nel mese di marzo 2018 - ha posto in pubblica consultazione le modifiche alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Le modifiche sono principalmente finalizzate al recepimento degli Orientamenti che l'Autorità bancaria Europea

(EBA) ha pubblicato nel giugno 2016 per dare attuazione agli artt. 74, par. 3 e 75, par. 2 della direttiva n. 2013/36/UE (c.d. CRD IV).

La Sim, classificata come intermediario “minore”, è chiamata a definire:

1. il personale più rilevante la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società;
2. il ruolo degli organi (Consiglio di Amministrazione e Assemblea) e delle funzioni aziendali (Controllo di conformità, Gestione del rischio, Internal Audit, Antiriciclaggio) nel processo di elaborazione e controllo sulle Politiche;
3. le restrizioni poste sui compensi dei soggetti che svolgono funzioni di controllo, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi;
4. il bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione;
5. i sistemi di correzione ex-ante ed ex-post volti ad assicurare il collegamento dei compensi variabili con i rischi e i livelli di capitale dell'intermediario;
6. i meccanismi antielusivi (es. divieto di strategie di copertura personale);
7. le informazioni, sia di carattere qualitativo che quantitativo, da rendere al pubblico sulle Politiche e prassi di remunerazione adottate dalla Società;
8. le Politiche e prassi di remunerazione in coerenza con la relazione sulla remunerazione che la capogruppo Gruppo MutuiOnline S.p.A. redige ai sensi dell'art. 123-ter, D.lgs. n. 58/1998 (TUF).

Per quanto non espressamente disciplinato dalle presenti Politiche, viene fatto rinvio alle Disposizioni di Banca d'Italia e alle *best practices* di settore¹.

PARTE I

DISPOSIZIONI GENERALI

1. Principi generali

Il Consiglio di Amministrazione della Sim adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che

¹ Si precisa che la presente policy non recepisce o fa proprie le disposizioni sottoposte a consultazione lo scorso marzo, rispetto alle quali si attenderà la versione definitiva.

la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Le politiche di remunerazione ed incentivazione definite dalla Sim si ispirano ai seguenti principi:

- essere coerenti con gli obiettivi e strategie di lungo periodo della Sim, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- mantenere politiche di prudente gestione del rischio;
- attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Sim;
- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione, in una logica di contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della medesima;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

Le Politiche, inoltre, tengono conto che la Sim a livello di Gruppo ha adottato le procedure di “*Appraisal*” come parte integrante del sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane. La procedura di “*Appraisal*” si applica a tutti i dipendenti del Gruppo che abbiano maturato almeno un anno di anzianità.

Al fine di evitare che siano alterati o inficiati gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi (con particolare riferimento ai sistemi d'incentivazione) delineati nella presente Policy, i soggetti rilevanti della Società non si avvalgono di strategie di copertura personali o di assicurazioni sulla retribuzione.

2. Oggetto – Principio di proporzionalità

Le presenti Politiche disciplinano la politica di remunerazione del personale della Società, di seguito descritto come “più rilevante” e “non rilevante”.

La Società ha proceduto ad un'analisi delle Disposizioni di Banca d'Italia ed a una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità ivi richiamato (paragrafo 7, Sezione I, Disposizioni di Banca d'Italia). L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e della complessità operativa della Società - del modello giuridico e di *business* e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali la Società risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito, la Sim non persegue attività speculative e adotta un modello di *business* che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

Alla luce di quanto sopra, essendo la Sim, ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia, classificata quale "intermediario minore", essa si avvale della deroga prevista rispetto a determinati specifici contenuti dispositivi. La Società ritiene dunque di non tener conto, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, delle Disposizioni di Banca d'Italia per quanto attiene ai seguenti paragrafi della Sezione III:

- 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento della componente variabile, per una quota pari ad almeno il 50%, tra: (i) azioni, strumenti ad esse collegati e (ii) ove possibile, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014;
- 2.1, punto 4, attinente l'assoggettamento della componente variabile, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti (cd. meccanismi di "malus");
- 2.2.1, attinente agli eventuali benefici pensionistici discrezionali.

La Società ha, inoltre, ritenuto sussistere i presupposti dimensionali e organizzativi per non istituire un autonomo Comitato di Remunerazione. Le funzioni di tale organo sono attribuite al Consiglio di Amministrazione, che si avvale del contributo dei Consiglieri Indipendenti ed eventualmente del Comitato per le Remunerazione e le Incentivazioni Azionarie di Gruppo.

3. Entrata in vigore

Le presenti Politiche entrano in vigore il giorno della loro approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria della Società.

4. Modifiche

Le presenti Politiche possono essere modificate soltanto per iscritto, con la deliberazione favorevole del Consiglio di Amministrazione e l'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società.

PARTE II

RUOLO DEGLI ORGANI

1. Assemblea

L'Assemblea, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, e nel rispetto delle presenti Politiche:

1. approva annualmente le Politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione;
2. approva gli eventuali i piani basati su strumenti finanziari (*stock option*);
3. stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. la remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione;
4. stabilisce la remunerazione dei Sindaci effettivi e del Presidente del Collegio Sindacale, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità;
5. definisce i criteri per la determinazione di eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd. "*golden parachute*"), ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e gli importi massimi che derivano dalla loro applicazione;
6. fissa gli importi variabili in modo tale che non possano mai essere superiori a quelli fissi.

2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto delle presenti Politiche:

1. cura la predisposizione delle Politiche;
2. assicura, in generale, che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di sana e prudente gestione, assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
3. determina la ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti, in funzione

delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella Società e della durata delle stesse, tra cui l'Amministratore Delegato, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte, sentito il parere del Collegio Sindacale;

4. stabilisce il trattamento economico riconosciuto ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al personale definito "rilevante" per la Sim;
5. stabilisce il trattamento economico riconosciuto ai dirigenti ed ai quadri direttivi e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto di lavoro applicabile;
6. provvede all'attuazione e all'amministrazione delle Politiche ivi inclusa l'individuazione dei destinatari delle Politiche stesse, la determinazione di eventuali obiettivi individuali, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione delle Politiche;
7. vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzioni di controllo;
8. assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle Politiche;
9. ferme le competenze dell'Amministratore Delegato indicate al successivo paragrafo 3, alinea 1, individua, su proposta delle funzioni aziendali interessate, i destinatari dell'eventuale componente incentivante della remunerazione;
10. ferme le competenze dell'Amministratore Delegato, indicate al successivo paragrafo 3, alinea 1, stabilisce l'eventuale componente incentivante da assegnare a ciascun destinatario individuato nel rispetto di criteri correlati alla carica ricoperta da ciascun destinatario, alla responsabilità e alle competenze professionali e al valore strategico del singolo destinatario e della sua capacità di incidere nella creazione di valore per la Società;
11. cura la gestione delle modifiche/integrazioni dei destinatari dei compensi di incentivazione che ritiene utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità dello stesso e sempre che tali modifiche non pregiudichino i diritti nel frattempo attribuiti ai destinatari del piano;
12. è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante della Società;
13. riesamina con periodicità annuale le Politiche ed approva le eventuali proposte di modifica delle Politiche predisposte da sottoporre al vaglio dell'Assemblea;

14. approva l'informativa in termini di dati aggregati per l'Assemblea relativa all'attuazione delle Politiche e la sottopone alla stessa per approvazione;
15. assicura che le Politiche siano accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto;
16. assicura che le Politiche e il processo di valutazione siano adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

3. L'Amministrare Delegato

L'Amministratore Delegato:

1. fissa le retribuzioni del personale dipendente e impiegatizio, delle Aree/Uffici di competenza, con esclusione dei dirigenti e dei quadri direttivi, determinando altresì tutte le condizioni del rapporto di lavoro nell'ambito delle previsioni di budget e del contratto collettivo di lavoro applicabile;
2. cura la definizione e attuazione del processo di auto-valutazione del personale "più rilevante";
3. individua e propone i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri indicati dalle *best practice* e dalle Disposizioni di Vigilanza (dove applicabili) e tenendo in considerazione le posizioni assunte ed i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;
4. verifica lo stato di applicazione delle Politiche;
5. propone al Consiglio di Amministrazione modifiche delle Politiche di remunerazione ed incentivazione a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
6. verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle Politiche di remunerazione ed incentivazione sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove Politiche.

L'aderenza delle Politiche ai valori fondanti della Sim trova ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni di controllo previste dalle norme alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle Politiche.

4. Le Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle Politiche alla normativa e il loro corretto funzionamento.

In particolare, l'attuazione delle Politiche adottate deve essere soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo:

- la Funzione *Compliance* deve effettuare un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che il sistema premiante aziendale sia tempestivamente e pienamente adeguato alle disposizioni di riferimento, allo statuto, al codice etico e agli standard di condotta applicabili, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali;
- la Funzione di Gestione del Rischio partecipa al processo di elaborazione delle Politiche a supporto della valutazione di coerenza con gli obiettivi di contenimento del rischio e di lungo periodo, nonché con i criteri di preservazione dei profili di patrimonializzazione e il rispetto dei vincoli di liquidità. Fornisce inoltre il proprio contributo utile al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Società secondo le metodologie in uso dalla Società;
- la Funzione di Internal Audit deve verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'eventuale adozione di misure correttive, nonché a conoscenza dell'Assemblea.

PARTE III

IDENTIFICAZIONE E REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

In applicazione del paragrafo 6, Sezione I, delle Disposizioni di Banca d'Italia, la Sim ha identificato le “categoria del personale più rilevante”, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società. Il Regolamento delegato UE 604/2014, in particolare, individua i criteri qualitativi e quantitativi funzionali ad identificare tale categoria di personale.

Ciò posto, sulla base della valutazione condotta dalla Società rientrano nella categoria del “Personale Più Rilevante” i soggetti di seguito specificati, per i quali si ha anche modo di precisare la modalità di determinazione della componente fissa e variabile della remunerazione.

1. ORGANI SOCIALI

1.1. Amministratori

Gli Amministratori:

- quelli non esecutivi (tra cui gli indipendenti) sono destinatari di una remunerazione fissa il cui importo totale è deliberato dall’Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione determina la ripartizione del compenso complessivo tra i suoi componenti;
- quelli investiti di particolari cariche, quali l’Amministratore Delegato sono destinatari di una remunerazione fissa annuale il cui importo complessivo è deliberato dall’Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione determina la ripartizione del compenso complessivo tra i suoi componenti, in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella Società e della durata delle stesse sentito il parere del Collegio Sindacale;
- non sono destinatari di alcun gettone di presenza;
- possono essere destinatari di eventuali *benefit*, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare l’amministratore e a riconoscere una particolare prestazione. I *benefit* possono comprendere, ad esempio:
 - l’uso di un’automobile, concessa a taluni Amministratori, i quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori delle sedi della Sim;
 - l’uso di apparecchiature informatiche, concesso a taluni Amministratori, per lo svolgimento delle proprie mansioni anche al di fuori dei locali istituzionali della Sim, tra cui l’uso di un telefono cellulare, di un PC, di un *tablet*, ecc.;
 - polizze assicurative (vita, infortuni) per tutti o alcuni Amministratori.

In merito alla remunerazione variabile, è concessa facoltà al Consiglio di Amministrazione di riconoscere agli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, ad esempio l’Amministratore Delegato, una gratificazione correlata a risultati aziendali o individuali in conformità a quanto definito ed illustrato nelle presenti Politiche e approvato in sede assembleare.

Tale remunerazione, ove prevista, non può comunque essere superiore alla remunerazione fissa percepita.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24 e dal Provvedimento della Banca d'Italia del 22 dicembre 2017, relativo alle disposizioni “Il bilancio degli intermediari IFRS diversi dagli intermediari bancari”, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

1.2. Sindaci

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea;
- non sono destinatari di alcun gettone di presenza o componente variabile collegata ai risultati aziendali.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24 e dal Provvedimento della Banca d'Italia del 22 dicembre 2017, relativo alle disposizioni “Il bilancio degli intermediari IFRS diversi dagli intermediari bancari”, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

2. PERSONALE DIPENDENTE

2.1. Dirigenti e Quadri

Alla luce delle ridotte attuali dimensioni della Sim, rientrano nel novero del personale “più rilevante” tutti i dirigenti ed i quadri della Società. Tali soggetti sono soggetti all'applicazione del CCNL del Commercio.

Le retribuzioni corrisposte al personale della Sim appartenente alle categorie dei dirigenti e quadri sono determinate sulla base delle previsioni del contratto di lavoro applicabile e, in ogni caso, in conformità a quanto definito ed illustrato nelle presenti Politiche e approvato in sede assembleare. In particolare, il trattamento economico applicato ai dirigenti e ai quadri “più rilevanti” si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dal contratto di lavoro applicabile;
- altre voci costanti nel tempo previste dal contratto di lavoro applicabile ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- eventuali compensi erogati a titolo di corrispettivi per patti di non concorrenza e/o stabilità;
- eventuali benefit, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione.

I benefit possono comprendere, ad esempio:

- l'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali della Sim;
- l'uso di apparecchiature informatiche per lo svolgimento delle proprie mansioni anche al di fuori dei locali istituzionali della Sim, tra cui ad es. l'uso di un telefono cellulare, di un PC, di un *tablet*, ecc;
- buoni pasto di importo compatibile con le norme fiscali vigenti.

Il contratto di lavoro applicabile, inoltre, può disporre in favore dei dirigenti e dei quadri sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare, possono essere stipulate polizze rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia e polizze infortuni cumulative (rischio professionale ed extra-professionale).

È concessa facoltà al Consiglio di Amministrazione di riconoscere a dirigenti e quadri una gratificazione di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali in conformità a quanto definito ed illustrato nelle presenti Politiche e approvato in sede assembleare.

Solo in casi specifici e previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, possono essere previsti incentivi all'assunzione, comunque di importo non superiore al 25% della retribuzione annua lorda, finalizzati a coprire il costo di eventuali preavvisi non lavorati presso il precedente datore di lavoro o spese di trasferimento.

Inoltre, a dirigenti e quadri compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal contratto di lavoro applicabile. Non è invece prevista alcuna remunerazione cd. *golden parachute*; in caso di cessazione del rapporto di lavoro si farà pertanto riferimento a quanto previsto dal CCNL applicabile ed alla legge.

La Società, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una corretta calibratura della retribuzione dei dirigenti e dei quadri, al fine di non limitare la loro capacità di mantenere (o raggiungere) un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

2.2. Responsabili delle funzioni di controllo interno

Le funzioni di controllo sono:

- *Compliance*;
- Gestione del rischio;
- Antiriciclaggio;
- Internal Audit.

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'eventuale inquadramento contrattuale, qualora fossero dipendenti della Sim, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto e, in ogni caso, conforme a quanto definito ed illustrato nelle presenti Politiche e approvato in sede assembleare. La Sim non adotta comunque meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale (per le funzioni esternalizzate, la retribuzione è fissa ed invariabile).

Non è prevista alcuna remunerazione per i referenti interni delle funzioni esternalizzate.

3. Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Con riferimento ai lavoratori a progetto e ai professionisti, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni nel luogo di esecuzione del rapporto. Restano comunque esclusi meccanismi di incentivazione rivolti ai predetti collaboratori e professionisti, la cui retribuzione è fissa ed invariabile.

PARTE IV

CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE PER GLI AMMINISTRATORI

Per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti non sono previste incentivazioni variabili.

L'eventuale concessione di incentivi variabili agli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quale ad esempio l'Amministratore Delegato, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, correlando la remunerazione all'impegno, alle responsabilità assunte ed alle *performance* aziendali, nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed è allineata agli obiettivi ed alle strategie della Sim.

Il Consiglio di Amministrazione, per determinare la *performance*, effettuerà una valutazione discrezionale che considererà i risultati raggiunti nei seguenti ambiti:

- esecuzione del piano di *start-up* della Sim, con particolare riferimento allo sviluppo di collocamento di prodotti di investimento tramite il sito www.fondionline.it;
- crescita e redditività del business, in particolare con riferimento al *budget* annuale;
- contenimento e controllo del rischio.

L'incentivo variabile dell'Amministratore Delegato **è subordinato al conseguimento di eventuali utili nell'esercizio** ed avrà importo massimo che **non potrà comunque risultare superiore alla componente fissa attribuita.**

La componente variabile deve essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tener conto anche di obiettivi qualitativi, nonché deve prevedere pagamenti differiti in più soluzioni. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato.

In particolare, gli indicatori di allineamento al rischio assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al sistema premiante sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti. In particolare, l'accesso all'incentivazione si può attivare solo in assenza di reclami da parte dei clienti che abbiano impatto significativamente pregiudizievole per la Sim.

Successivamente all'erogazione della componente variabile, è previsto un periodo di due anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (c.d. *malus*² - *claw back*). Tale possibilità è prevista qualora l'Amministratore assuma, o comunque all'interno dell'area aziendale sotto la sua responsabilità si verificano:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave;
- accertamenti ispettivi da parte dell'Autorità di Vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla SIM violazioni della disciplina applicabile con relativa apertura del procedimento amministrativo di contestazione;
- gravi perdite derivanti dall'attività svolta;
- altre irregolarità amministrative.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle Disposizioni di Banca d'Italia, garantiscono la simmetria dell'incentivazione con i risultati attesi e la maturazione della stessa solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate performance rischio-rendimento.

² In particolare, il *malus* si applica solo ove c'è una erogazione del variabile in più *tranche* o comunque in via differita.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente l'incentivazione in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

Non sono previste gratificazioni per la cessazione anticipata dalla carica di Amministratore (c.d. *golden parachute*), salvo quanto eventualmente previsto dalla legge.

PARTE V

CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLE COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE PER IL RESTANTE PERSONALE "PIÙ RILEVANTE"

Per i Sindaci, i Responsabili delle Funzioni di Controllo, le collaborazioni ed incarichi professionali non sono previste incentivazioni variabili.

L'eventuale concessione di incentivi variabili ai dirigenti ed ai quadri sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione in modo discrezionale, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte e nel rispetto dei principi e dei valori aziendali ed in linea con gli obiettivi e le strategie della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, per misurare la *performance*, adotterà i seguenti indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- esecuzione del piano di start-up della Sim;
- redditività;
- crescita;
- contenimento dei costi;
- rapporto rischio/rendimento;
- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- obiettivi qualitativi, collegati all'innovazione, soddisfazione del cliente, conformità al contesto normativo e alle procedure interne.

Per ogni singolo dirigente e quadro, l'incidenza della componente di remunerazione variabile che sarà calcolato successivamente alla chiusura di ciascun esercizio non può essere maggiore rispetto alla componente fissa attribuitagli.

Con riferimento ai parametri di incentivazione per l'anzidetto restante personale "più rilevante", si precisa che la componente variabile deve essere parametrata, ove applicabile, a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e deve tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tener conto anche di obiettivi qualitativi, nonché deve prevedere pagamenti differiti in più soluzioni. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione.

Qualora, inoltre, siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato.

In particolare, gli indicatori di allineamento al rischio assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al sistema premiante sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti. In particolare, l'accesso all'incentivazione si può attivare solo in assenza di reclami da parte dei clienti che abbiano impatto significativamente pregiudizievole per la Sim.

Successivamente all'erogazione della componente variabile, è previsto un periodo di due anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (c.d. *malus*³ - *claw back*). Tale possibilità è prevista qualora il dirigente o il quadro assuma, o comunque all'interno dell'area aziendale sotto la sua responsabilità si verifichino:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave;
- accertamenti ispettivi da parte dell'Autorità di Vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla SIM violazioni della disciplina applicabile con relativa apertura del procedimento amministrativo di contestazione;
- gravi perdite derivanti dall'attività svolta;

³ In particolare, il *malus* si applica solo ove c'è una erogazione del variabile in più *tranche* o comunque in via differita.

- altre irregolarità amministrative.

Il sistema di remunerazione prevede altresì che nel caso di cessazione dal servizio del personale attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a eventuali vertenze, il Consiglio di Amministrazione possa riconoscere una incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare). L'importo erogato a fronte di questa fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in nessun caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle Disposizioni di Banca d'Italia, garantiscono la simmetria dell'incentivazione con i risultati attesi e la maturazione della stessa solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate performance rischio-rendimento.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente l'incentivazione in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

Non sono previste gratificazioni per la cessazione anticipata (c.d. *golden parachute*), salvo quanto eventualmente previsto dalla legge.

PARTE VI

IDENTIFICAZIONE E REMUNERAZIONE (FISSA E VARIABILE) DEL PERSONALE CONSIDERATO COME “NON RILEVANTE”

La remunerazione del personale dipendente considerato come “non rilevante” avviene in conformità con il CCNL del Commercio, non è correlato ai risultati aziendali, e si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dal contratto di lavoro applicabile;

- altre voci costanti nel tempo previste dal contratto di lavoro applicabile ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- eventuali *benefit*, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere, ad esempio:
 - l'uso di apparecchiature informatiche per lo svolgimento delle proprie mansioni anche al di fuori dei locali istituzionali della Sim, tra cui ad es. l'uso di un telefono cellulare, di un PC, di un *tablet*, ecc;
 - buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal contratto di lavoro applicabile e norme vigenti.

Il contratto di lavoro applicabile, inoltre, può disporre in favore dei dipendenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare, possono essere stipulate polizze rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia e polizze infortuni cumulative (rischio professionale ed extra-professionale).

Infine, ai dipendenti considerati come “non rilevanti” compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal contratto di lavoro applicabile. Non sono previste gratificazioni per la cessazione anticipata (c.d. *golden parachute*), salvo quanto previsto al capoverso che precede.

Nell'ambito della valutazione annuale delle attività svolte dal personale dipendente, l'Amministratore Delegato può disporre erogazioni di carattere variabile, tenendo conto della valutazione annuale della *performance* dei dipendenti, nel rispetto delle politiche di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione della Sim. La remunerazione variabile non può inoltre mai superare la componente fissa.

Successivamente all'erogazione della componente variabile, è previsto un periodo di due anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (c.d. *malus*⁴ - *claw back*). Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave assunti dal dipendente;
- accertamenti ispettivi da parte dell'Autorità di Vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla SIM violazioni della disciplina applicabile con relativa apertura del procedimento amministrativo di contestazione;
- gravi perdite derivanti dall'attività svolta dal dipendente;
- altre irregolarità amministrative commesse dal dipendente.

PARTE VII

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

La Società rende edotta l'Assemblea annualmente sulle Politiche e prassi remunerative applicate e, in particolare sulle seguenti informazioni, tenuto conto della dimensione e della complessità operativa (i.e. in ossequio al principio di proporzionalità):

- a. informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione;
- b. informazioni sul collegamento tra remunerazione e *performance*;
- c. le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- d. i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- e. informazioni sui criteri di valutazione delle *performance* in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- f. i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;
- g. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;

⁴ In particolare, il *malus* si applica solo ove c'è una erogazione del variabile in più *tranche* o comunque in via differita.

- h. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, con indicazione dei seguenti elementi:
- gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
 - gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
 - gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
 - i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei
 - relativi beneficiari;
 - gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;
- i. la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.

La Società pubblica sul proprio sito web la documentazione utile ad informare il pubblico in merito agli aspetti che precedono.

La Società, in ultimo, nel rispetto della Comunicazione della Banca di Italia del 7 ottobre 2014 (“Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA.”) adempie gli obblighi segnaletici. In particolare, la Società entro il 30 giugno di ogni anno trasmette alla Banca d'Italia le informazioni richieste dalla Comunicazione, suddivise per le fasce di remunerazione (i.e., da 1 a 2 milioni di euro, da 2 a 3, e così via) in cui ricadono i cd. *high earners* e per paese in cui essi operano. La Sim trasmette comunque una segnalazione “negativa” qualora non siano presenti nella struttura organizzativa soggetti considerati *high earners* ai sensi della anzidetta Comunicazione.