

**Relazione informativa del Consiglio di Amministrazione per l'Assemblea
sulle Politiche di remunerazione e incentivazione**

INDICE

1. PREMESSA	3
2. LE REMUNERAZIONI ATTUALMENTE EROGATE DA INNOFIN SIM	6
2.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	7
2.2 INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE	9
3. FUNZIONI E ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE E NEL CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	12
4. CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE.....	13
5. VALUTAZIONE DELLE REMUNERAZIONI EROGATE DA INNOFIN SIM.....	14
6. PROPOSTA IN MERITO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE ..	15
6.1 INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE "PIÙ RILEVANTE"	15
6.2 DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE "PIÙ RILEVANTE"	15
6.3 DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE "PIÙ RILEVANTE" CON RIGUARDO ALLE FIGURE PROFESSIONALI INTERESSATE.....	16
A. <i>Amministratore Delegato</i>	16
B. <i>Responsabile Servizio FEC</i>	17
C. <i>Direttore Operativo "Servizi di Investimento"</i>	18
6.4 DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE "NON RILEVANTE".....	19
7. CONCLUSIONI.....	21

1. PREMESSA

Il “Regolamento di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*), del TUF (d.lgs. n. 58/1998) – Provvedimento della Banca di Italia del 5 dicembre 2019, come successivamente integrato e modificato, disciplina al Titolo IV e all’Allegato 5 gli obblighi delle SIM in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (le “**Disposizioni di Banca d’Italia**”).

Rilevano, altresì:

- Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, che specifica i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle SIM o delle attività che esse gestiscono;
- Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2155, che specifica le categorie di strumenti che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito delle SIM in situazione di continuità aziendale e i possibili dispositivi alternativi adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell’Autorità Bancaria Europea del 22 novembre 2021, di attuazione della IFD (EBA/GL/2021/13);
- Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi remunerazione e divario retributivo di genere ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/07);
- Orientamenti sugli esercizi di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earner* a norma della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/08);
- Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA 3/04/2023).

Le finalità che la disciplina comunitaria si propone di raggiungere, a cui pertanto occorre fare riferimento nell’implementazione delle relative misure, sono quelle di assicurare la corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione, l’efficace gestione dei conflitti di interesse, la coerenza del sistema di remunerazione con i rischi attuali e prospettici dell’intermediario e con il suo grado di patrimonializzazione ed il suo livello di liquidità, in modo da evitare “incentivi distorti” che possano comportare l’assunzione di rischi eccessivi per gli intermediari e per il sistema nel suo complesso.

A tal fine, le Disposizioni di Banca d’Italia richiedono, in via generale, che i sistemi di remunerazione del personale degli intermediari siano coerenti con gli obiettivi, i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio dell’intermediario. Gli Orientamenti EBA forniscono indicazioni e chiarimenti in tema di definizione delle politiche e delle prassi di remunerazione nel contesto delle regole di condotta e degli obblighi in materia di conflitto di interessi, richiamando, in particolare, l’attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le stesse secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del miglior interesse dei clienti.

L’applicazione delle Disposizioni di Banca d’Italia alle SIM è graduata a seconda delle caratteristiche dimensionali e operative nonché dell’attività svolta. A tale riguardo, il parametro cui fare riferimento è quello della macrocategoria, definita nella Guida per l’attività di vigilanza adottata dalla Banca d’Italia in materia di processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP), di appartenenza.

In particolare, Innofin Sim S.p.A. (di seguito anche “**Innofin Sim**” o la “**Società**” o la “**SIM**”), ai fini della presente normativa, è classificata come “SIM di classe 2 non significativa¹”.

Innofin Sim ai sensi delle previsioni indicate nelle Disposizioni di Banca d'Italia ha quindi:

- i) svolto un'attività di individuazione del “personale più rilevante”, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere impatto sul profilo di rischio dell'intermediario, ai sensi del Regolamento delegato UE 2154/2021. Alcune categorie di soggetti, secondo il dettato regolamentare, si presumono, salvo prova contraria dell'intermediario, rientrare sicuramente nella nozione di “personale rilevante”. A titolo esemplificativo, si tratta di:
 - (a) amministratori con incarichi esecutivi;
 - (b) amministratore delegato e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
 - (c) responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno;
 - (d) altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo;
 - (e) dipendenti la cui remunerazione sia compresa nella medesima fascia retributiva delle categorie sub (b) e (d);
- ii) non riconosciuto ai consiglieri non esecutivi meccanismi di incentivazione ovvero, laddove presenti, questi ultimi rappresentano una parte non significativa della remunerazione complessiva;
- iii) non attribuito ai componenti del Collegio Sindacale alcuna forma di remunerazione variabile;
- iv) individuato i criteri per la definizione della remunerazione dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno, stabilendo che: (a) i compensi fissi siano adeguati alle responsabilità e all'impegno richiesti dalla posizione occupata; (b) l'eventuale remunerazione variabile sia in linea con i compiti ad essi assegnati e l'attribuzione/quantificazione della stessa non dipenda dai risultati conseguiti dalle aree dell'impresa soggette al loro controllo (si precisa che non sono attribuiti *bonus* collegati ai risultati economici); i dipendenti della Società non si avvalgono di strategie di copertura personali o di assicurazioni sulla retribuzione, al fine di evitare che siano alterati o inficiati gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi delineati nella *Policy* aziendale;
- v) previsto che la componente fissa e la componente variabile della remunerazione del personale più rilevante siano opportunamente bilanciate tra di loro;
- vi) determinato la struttura della componente variabile della remunerazione, individuandone:
 - (a) i criteri di definizione. In particolare, la normativa richiede all'intermediario che la componente variabile sia parametrata a indicatori di *performance* e misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale. La remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi

¹ Si tratta delle SIM diverse dalle SIM di classe 1, di classe 1-minus e di classe 3 e quelle di classe 2 per le quali la media delle attività in bilancio e fuori bilancio, calcolata su un periodo di quattro anni, sia superiore a 100 milioni di euro. La media è calcolata su base individuale e, nel caso di gruppi di SIM, anche su base consolidata. Se la media calcolata a livello consolidato è superiore a 100 milioni di euro, si considera SIM significativa la capogruppo del gruppo di SIM o, qualora la capogruppo non sia una SIM, la SIM con il totale di attività più elevato (vedi art. 4, Provvedimento della Banca d'Italia del 05/12/2019 e ss. mm. ii).

tenendo in considerazione gli obiettivi qualitativi ed i parametri individuati, oggettivi e di immediata valutazione;

(b) i meccanismi di correzione *ex-ante* ed *ex-post* (*malus* o *claw back*) cui è soggetta. Tali meccanismi sono volti a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o raggiunti;

vii) disciplinato il ruolo degli organi societari e delle funzioni aziendali nel processo di elaborazione e controllo sulle politiche e prassi di remunerazione.

Innofin Sim, con periodicità annuale, analizza le remunerazioni erogate nell'esercizio precedente in relazione ad amministratori, sindaci e dipendenti, per valutare la loro conformità con la regolamentazione applicabile e stabilire se vi siano aspetti sui quali si renda necessario od opportuno apportare degli interventi correttivi.

Tutto ciò posto, l'obiettivo della presente relazione è rendere edotta codesta Assemblea dei soci (nel rispetto di un obbligo informativo annuale in ottemperanza alle Disposizioni di Banca d'Italia) sulle ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati e l'evoluzione delle dinamiche retributive per l'esercizio successivo.

2. LE REMUNERAZIONI ATTUALMENTE EROGATE DA INNOFIN SIM

Ai fini della presente analisi, si considerano le remunerazioni erogate con riferimento all'esercizio chiuso al 31/12/2023 alle seguenti categorie di soggetti:

A) Personale considerato come "più rilevante"²

- i) Amministratori;
- ii) Sindaci;
- iii) Dirigenti (ad oggi: Responsabile Servizio FEC);
- iv) Quadri direttivi operanti nell'area "Servizi di Investimento" della Società (ad oggi: Direttore Operativo).

B) Personale considerato come "non rilevante"

- i) Impiegati - altro personale dipendente che non riveste ruoli aventi responsabilità dirette.

Le remunerazioni prese in considerazione ai fini della presente analisi sono costituite esclusivamente dagli stipendi ed emolumenti corrisposti a fronte delle prestazioni di lavoro rese a Innofin Sim.

La Società, nell'esercizio 2023, non ha posto in essere piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore degli amministratori e/o dei dipendenti. Tuttavia, nel corso dell'esercizio 2018, ad alcuni dipendenti della Società erano state assegnate dalla capogruppo Gruppo MutuiOnline S.p.A. (di seguito anche "**Capogruppo**" e, nel suo complesso, considerando tutte le società controllate dalla Capogruppo, il "**Gruppo**") delle *stock option* nell'ambito del piano di *stock option* per dipendenti, amministratori e collaboratori del Gruppo approvato dall'assemblea della Capogruppo il 27 aprile 2017, e, nel corso dell'esercizio 2023, così come fatto anche negli esercizi precedenti, la Capogruppo ha assegnato ulteriori *stock option* ad alcuni dipendenti della Società nell'ambito del piano di *stock option* per dipendenti, amministratori e collaboratori del Gruppo approvato dall'assemblea della Capogruppo il 29 aprile 2021. Il costo contabile di competenza dell'esercizio 2023 relativo alle opzioni assegnate a dipendenti della Società è stato rifatturato dalla Capogruppo alla Società. Di seguito si riporta il dettaglio dei beneficiari delle opzioni assegnate ed il relativo costo:

NOME E COGNOME	CARICA	IMPORTO DEL COSTO RIFATTURATO
Giuliano Laruccia	Direttore Operativo Servizi di Investimento	Euro *****
Personale non rilevante	-	Euro 11.544

Le remunerazioni erogate nell'esercizio 2023 prevedono per alcune delle predette categorie di soggetti l'assegnazione o l'utilizzo di beni in natura (*fringe benefits*) quali per esempio l'utilizzo di apparecchiature informatiche

² Per la definizione di "personale più rilevante" si rimanda al capitolo 6 del documento.

(telefoni cellulari, PC, *tablet*), buoni pasto, polizze assicurative (vita e infortuni); non sono previsti *fringe benefits* di importo o valore consistente, quali ad esempio la messa a disposizione di alloggi.

2.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Assemblea tenutasi in data 28 aprile 2021 ha determinato l'emolumento spettante al Consiglio di Amministrazione con decorrenza dall'esercizio 2021 e per gli anni successivi. In particolare, l'Assemblea ha stabilito un monte compensi annuo di Euro 95.000, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali (oltre ad eventuali rimborsi spese sostenute).

La medesima Assemblea ha determinato la ripartizione del compenso complessivo tra i suoi componenti, in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella Società: Euro ***** all'Amministratore Delegato Emanuele Anzagli, Euro ***** all'amministratore indipendente Roberta Mora, Euro ***** all'amministratore Marco Zampetti.

L'Assemblea tenutasi in data 26 aprile 2023 ha stabilito di aumentare, a partire dal 1° maggio 2022, l'emolumento spettante all'Amministratore Delegato, passando ad un compenso annuo di Euro ***** , al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali (oltre ad eventuali rimborsi spese sostenute).

La medesima Assemblea ha deliberato di riconoscere al nuovo amministratore indipendente Sara Zaltron, eletta in tale seduta, un compenso annuo pari ad Euro *****.

La tabella, di seguito riportata, illustra il dettaglio dei compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, in relazione alla carica ricoperta, riferita all'esercizio 2023:

NOME E COGNOME	CARICA	IMPORTO DEL COMPENSO (IN EURO, AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)
Emanuele Anzagli	Amministratore Delegato	Euro *****
Roberta Mora	Amministratore Indipendente	Euro ***** (in carica sino al 26 aprile 2023)
Sara Zaltron	Amministratore Indipendente	Euro ***** (in carica dal 26 aprile 2023)
Marco Zampetti	Amministratore	Euro *****
Marco Pescarmona	Presidente (non esecutivo)	Euro 0
Alessandro Fracassi	Amministratore (non esecutivo)	Euro 0

All'Amministratore Delegato Emanuele Anzagli è stato altresì assegnato un compenso una tantum pari ad Euro ***** a titolo di premio di risultato, a valere sui risultati dell'esercizio.

* * *

L'Assemblea tenutasi in data 28 aprile 2021 ha determinato la remunerazione spettante al Collegio Sindacale, nominato in tale sede, con decorrenza dall'esercizio 2021 e per gli anni successivi.

Ai Sindaci non è prevista la corresponsione di alcuna remunerazione variabile.

La tabella di seguito riportata illustra i compensi dei componenti del Collegio Sindacale riferiti all'esercizio 2023:

NOME E COGNOME	CARICA	IMPORTO DEL COMPENSO – (IN EURO, IMPONIBILE IRPEF)
Paolo Burlando	Presidente del Collegio Sindacale	Euro *****
Francesca Masotti	Sindaco Effettivo	Euro *****
Marcello Del Prete	Sindaco Effettivo	Euro *****

* * *

La Società ha nominato come Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 il medesimo della Capogruppo, per il quale non viene corrisposta alcuna remunerazione da parte della Società.

* * *

1. Al Responsabile del Servizio FEC Massimiliano Fadda, assunto con qualifica di dirigente e con un contratto *part time* al 60%, spetta una retribuzione fissa annua lorda di Euro *****; che riparametrata in base alla percentuale di *part time* è pari a Euro *****; è stato altresì deliberato per l'esercizio 2023 un compenso *una tantum* di Euro ***** a titolo di premio di risultato.
2. Al Direttore Operativo Giuliano Laruccia, assunto con la qualifica di quadro, spetta una retribuzione fissa annua lorda di Euro *****; sono stati altresì deliberati compensi *una tantum* a valere sull'esercizio 2023 pari ad Euro ***** a titolo di premio di risultato.

Le funzioni di controllo della Società, nominate dal Consiglio di Amministrazione, sono le seguenti:

- la Funzione *Compliance* è esternalizzata ad una società terza, Refink S.r.l. (già AC Services S.r.l.), con la sottoscrizione di uno specifico contratto che prevede la corresponsione da parte della Società di un corrispettivo annuo di seguito riportato nella tabella;
- la Funzione *Risk Management* è esternalizzata ad una società terza, Refink S.r.l., con la sottoscrizione di uno specifico contratto che prevede la corresponsione da parte della Società di un corrispettivo annuo di seguito riportato nella tabella;
- la responsabilità della Funzione Antiriciclaggio è in capo all'Amministratore Marco Zampetti; tale incarico non prevede una remunerazione aggiuntiva oltre a quella già corrisposta per il ruolo di consigliere;
- la responsabilità della Funzione *Internal Audit* è in capo al Dott. Walter Baraggia, risorsa distaccata a tempo parziale dalla controllante Gruppo MutuiOnline S.p.A.; tale incarico prevede una remunerazione fissa.

Il dettaglio della remunerazione di cui sopra è indicata nella seguente tabella:

FUNZIONE SVOLTA	SOGGETTO	IMPORTO DEL CORRISPETTIVO
Funzione <i>Compliance</i>	Refink S.r.l.	Euro *****
Funzione <i>Risk Management</i>	Refink S.r.l.	Euro *****
Funzione Antiriciclaggio	Marco Zampetti	Euro 0
Funzione di <i>Internal Audit</i>	Walter Baraggia	Euro *****

Con riferimento al “personale non rilevante”, il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2021 ha confermato i poteri in materia all’Amministratore Delegato, tra i quali a firma singola, quello di fissare le retribuzioni del personale dipendente e impiegatizio, delle Aree/Uffici di competenza, con esclusione dei dirigenti, determinando altresì tutte le condizioni del rapporto di lavoro nell’ambito delle previsioni di budget ed esercitare il potere disciplinare. Per tutti i dipendenti della Società sono applicati, per quanto riguarda la remunerazione fissa, gli importi indicati dal contratto collettivo nazionale applicabile (CCNL del Commercio).

Il Consiglio di Amministrazione del 9 ottobre 2023 ha approvato la versione aggiornata del Regolamento incentivazione dei dipendenti Innofin Sim (Servizio FEC), il quale ha lo scopo di regolamentare la componente variabile della retribuzione dei dipendenti della Società impegnati nel Servizio FEC, garantendo una *governance* chiara e trasparente, di essere *compliant* rispetto al quadro normativo vigente, di remunerare gli alti livelli di *performance*, di assicurare equità e correttezza interna al fine di riconoscere il contributo di tutte le persone ai risultati aziendali, di incentivare lo sviluppo delle professionalità, attraverso differenziali di trattamento in funzione delle *performance* conseguite.

Infine, il Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2023 ha approvato un documento sul sistema di erogazione della remunerazione variabile per l’esercizio 2023, stabilendo i criteri tramite i quali quantificare la remunerazione variabile. Durante tale consiglio è stata inoltre attribuita la delega al Responsabile del Servizio FEC di valutare la *performance* del personale FEC per i ruoli commerciali sulla base di obiettivi individuali di produzione, è stata attribuita la delega all’Amministratore Delegato, su proposta del Responsabile del Servizio FEC, di valutare la *performance* del personale FEC per i ruoli non commerciali ed infine è stata attribuita la delega all’Amministratore Delegato di valutare la *performance* del personale del servizio d’investimento.

In conformità a quanto descritto, l’Amministratore Delegato e il Responsabile del Servizio FEC, hanno stabilito di erogare, per l’anno 2023, compensi variabili per il personale dipendente considerato come “non rilevante” per un importo complessivo di Euro 48.728.

2.2 INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE

Ad un mero fine informativo e di completezza rispetto a quanto precede, di seguito, in forma tabellare, si propongono:

- a) le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività, per tutto il personale:

ATTIVITÀ	IMPORTO DEI COMPENSI FISSI (AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)
Consiglio di Amministrazione (<i>eccetto Amministratore Delegato</i>)	Euro *****
Collegio Sindacale	Euro 17.500
Alta Direzione (<i>Amministratore Delegato</i>)	Euro *****
Area Operativa Servizi di Investimento	Euro 281.805
Area Operativa Servizio FEC	Euro 1.901.510

Funzioni di controllo (<i>Compliance e Risk Management</i> ³ , <i>Internal Audit, Antiriciclaggio</i>)	Euro 62.990
---	-------------

b) le 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, e gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie:

ATTIVITÀ	IMPORTO DEL COMPENSO FISSO (AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)	IMPORTO DEL COMPENSO VARIABILE (AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)	NUMERO DEI BENEFICIARI DEL COMPENSO VARIABILE (IN CONTANTI)
Consiglio di Amministrazione (<i>eccetto Amministratore Delegato</i>)	Euro *****	Euro 0	0
Collegio Sindacale	Euro 17.500	Euro 0	0
Alta Direzione (<i>Amministratore Delegato</i>)	Euro *****	Euro *****	1
Area Operativa Servizi di Investimento	Euro *****	Euro *****	1
Area Operativa Servizio FEC	Euro *****	Euro *****	1
Funzioni di controllo (<i>Compliance e Risk Management</i> ⁴ , <i>Internal Audit, Antiriciclaggio</i>)	Euro *****	Euro 0	0

- gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite, e gli importi delle remunerazioni differite attribuite con riferimento ad esercizi precedenti e riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle *performance*:

Sono state deliberate, a valere sui risultati dell'esercizio 2023, remunerazioni differite per complessivi Euro 7.000 lordi, pagabili nel corso degli esercizi successivi.

Con riferimento alle quote differite deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2021 e relative all'esercizio 2020:

- nel corso del mese di gennaio 2022, sono state pagate le prime quote differite per complessivi Euro 4.500, senza l'applicazione di alcuna riduzione o correzione;*

³ L'importo non tiene conto del corrispettivo previsto per la Funzione *Compliance* e per la Funzione *Risk Management*, in quanto si tratta di funzioni esternalizzate.

⁴ L'importo non tiene conto del corrispettivo previsto per la Funzione *Compliance* e per la Funzione *Risk Management*, in quanto si tratta di funzioni esternalizzate.

- b. nel corso del mese di gennaio 2023, sono state pagate le seconde e ultime quote differite per complessivi Euro 4.500, senza l'applicazione di alcuna riduzione o correzione.

Con riferimento alle quote differite deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2022 e relative all'esercizio 2021:

- a. nel corso del mese di gennaio 2023, sono state pagate le prime quote differite per complessivi Euro 3.900, senza l'applicazione di alcuna riduzione o correzione;
- b. nel corso del mese di gennaio 2024, sono state pagate le seconde e ultime quote differite per complessivi Euro 3.900, senza l'applicazione di alcuna riduzione o correzione.

Con riferimento alle quote differite deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2023 e relative all'esercizio 2022:

- a. nel corso del mese di gennaio 2024, sono state pagate le prime quote differite per complessivi Euro 3.750, senza l'applicazione di alcuna riduzione o correzione;
- b. per il mese di gennaio 2025, è prevista l'erogazione delle seconde e ultime quote differite per complessivi Euro 3.750.

- i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari (relativi a tutto il personale):

Nel corso dell'esercizio 2023 sono stati liquidati importi a titolo di TFR a personale cessato, sulla base delle ordinarie previsioni normative applicabili ai lavoratori dipendenti, per un importo complessivo pari ad Euro 18.330 su 5 beneficiari. Nel corso dell'esercizio 2023 è stato liquidato a titolo di anticipo TFR un importo complessivo pari ad Euro 3.639 su 1 beneficiario.

- 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:

Nel corso dell'esercizio 2023 non sono stati riconosciuti trattamenti di fine rapporto, salvo quanto esplicitamente previsto dalla legge.

3. FUNZIONI E ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE E NEL CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

La normativa aziendale interna è stata aggiornata affidando al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare e riesaminare con periodicità almeno annuale le politiche di remunerazione e incentivazione e la responsabilità per la sua corretta attuazione (*Procedura CRI.141 – Politiche di remunerazione e incentivazione del personale*).

Come definito dalla procedura testé indicata, le funzioni aziendali competenti sono coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione; segnatamente:

- a) la Funzione *Compliance*:
 - a. verifica che le politiche remunerative siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla Società;
 - b. partecipa al processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e della presente relazione informativa annuale del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea;
- b) la Funzione *Internal Audit* verifica con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle previsioni contenute nelle Disposizioni di Banca di Italia.

Ogni eventuale elemento di criticità rilevante è portato all'attenzione dell'assemblea dei soci della SIM.

4. CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

Per quanto concerne i consiglieri non esecutivi e indipendenti ed i componenti del Collegio Sindacale, non è prevista alcuna forma di incentivazione variabile, limitandosi la Società a corrispondere loro il compenso stabilito complessivamente dall'Assemblea in occasione della loro nomina e ripartito dal Consiglio di Amministrazione in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella Società.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, la componente variabile, determinata su base annua, è erogata successivamente alla deliberazione della stessa ed è subordinata al conseguimento di eventuali utili. Inoltre, la quota variabile e quella fissa appaiono, di fatto, adeguatamente bilanciate tra di loro, sia in quanto la quota fissa è proporzionalmente adeguata e tale da consentire contrazioni, anche sensibili, di quella variabile, sia in quanto l'importo della parte variabile non è superiore all'importo di quella fissa.

Per quanto riguarda il personale dipendente, la struttura della remunerazione risulta rispondente alle previsioni contenute nelle Disposizioni di Banca di Italia. Nello specifico, con riguardo al personale dipendente, tra cui in particolare dirigenti e quadri, la retribuzione variabile, ove presente, è sempre risultata di importo significativamente inferiore alla retribuzione fissa e non è stata esclusivamente correlata ai risultati economici della Società.

5. VALUTAZIONE DELLE REMUNERAZIONI EROGATE DA INNOFIN SIM

Nel corso del 2023, la Società ha proceduto ad erogare le remunerazioni anche tenuto conto dell'applicazione del principio di proporzionalità. Innofin Sim non persegue attività speculative e adotta un modello di *business* che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio. La Società ha, inoltre, stabilito di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, attribuendo le relative funzioni al medesimo organo amministrativo con il contributo preminente del Consigliere Indipendente.

Nel rispetto della disciplina prescritta dalle Disposizioni di Banca d'Italia, la Società ha provveduto a definire e stipulare le lettere di incarico con il personale rilevante⁵ in forza alla struttura, in coerenza con la *Policy* e la presente informativa sottoposte all'approvazione della precedente Assemblea dei soci.

Ciò posto, si conferma all'Assemblea dei Soci che le remunerazioni erogate dalla Società nell'esercizio 2023 risultano in linea con le prescrizioni contenute nelle Disposizioni di Banca d'Italia. All'esito dell'attività di controllo, in particolare, le Funzioni hanno constatato l'adeguatezza della *policy* e delle prassi remunerative implementate dalla Società, anche alla luce dell'aggiornamento della normativa interna occorso. Si rappresenta, in ultimo, che le funzioni di controllo si preoccupano di assicurare la costante rispondenza delle politiche adottate con il quadro normativo e regolamentare vigente, nonché il loro corretto funzionamento.

⁵ Per quanto riguarda il personale non rilevante, la Società, una volta definito l'eventuale compenso variabile, nel rispetto della politica di remunerazione ed incentivazione e di quanto precisato nell'informativa all'assemblea, trasmette ai destinatari del compenso variabile la relativa comunicazione con la precisazione della remunerazione che sarà corrisposta.

6. PROPOSTA IN MERITO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE

Coerentemente con la normativa e le disposizioni di riferimento il Consiglio di Amministrazione, come detto, adotta e riesamina con periodicità la politica di remunerazione aziendale in ossequio alle scelte della Società in termini di assunzioni di rischi e strategie di lungo periodo, nonché ai rilievi emersi in sede di attività di verifica e controllo delle funzioni preposte.

Sulla base delle osservazioni e valutazioni sopra formulate, la Società propone alla approvazione dell'Assemblea dei soci la politica di remunerazione in coerenza con le Disposizioni di Banca d'Italia.

Segnatamente, si invitano i soci a prestare attenzione ai seguenti aspetti nel seguito della trattazione meglio precisati:

- A) individuazione del personale “più rilevante”;
- B) definizione della remunerazione del personale “più rilevante”;
- C) definizione della struttura della remunerazione variabile del personale “più rilevante” con riguardo alle figure professionali interessate;
- D) definizione della struttura della remunerazione fissa e variabile del personale considerato come “non rilevante”.

6.1 INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE “PIÙ RILEVANTE”

Alla luce dei criteri qualitativi e quantitativi prescritti dalla politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante allegata alle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione, redatte sulla base del Regolamento delegato UE n. 2154/2021, la Società ha individuato personale “più rilevante” i seguenti soggetti (cfr. l'allegato A delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione per il dettaglio):

1. l'Amministratore Delegato;
2. tutti gli altri amministratori;
3. i Sindaci⁶;
4. i dirigenti;
5. i quadri direttivi operanti nell'area “Servizi di Investimento”.

6.2 DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE “PIÙ RILEVANTE”

La remunerazione del personale più rilevante si articola in:

- (a) una parte fissa, determinata sulla base dei contratti collettivi applicabili nonché delle pattuizioni individuali con i dipendenti (es. super-minimo, patto di non concorrenza, eventuali *benefit*), e
- (b) con riguardo ad alcuni profili professionali, una parte variabile, definita in un piano di incentivazione individuale e determinata sulla base di:
 - (i) indicatori di *performance* relativi, ove possibile, ai risultati della Società, allo specifico contenuto dell'attività svolta da ciascuna figura professionale, misurata al netto dei rischi legati all'attività svolta;

⁶ I componenti dell'organo di controllo, pur rientrando nella definizione di Personale Più Rilevante, esulano dal presente perimetro in quanto non destinatari di alcuna Remunerazione Variabile.

- (ii) indicatori qualitativi che, in linea generale, valorizzano la disponibilità delle risorse sul lavoro, l'agire in modo corretto e nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile.

La definizione della remunerazione variabile è quindi soggetta a meccanismi di differimento e di correzione *ex post*, di seguito indicati per ciascuna categoria del personale rilevante, volti a riflettere il livello di *performance* raggiunto, al netto dei rischi effettivamente assunti e/o conseguiti.

Non è prevista alcuna forma di partecipazione agli utili sociali.

6.3 DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE “PIÙ RILEVANTE” CON RIGUARDO ALLE FIGURE PROFESSIONALI INTERESSATE

Di seguito vengono indicate le proposte attinenti ai criteri che presidono alla definizione della remunerazione variabile delle categorie professionali per le quali la Società prevede l'anzidetta remunerazione variabile.

A. Amministratore Delegato

L'importo della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato (ove per i futuri esercizi su base annua) è determinato sulla base di una valutazione dei seguenti parametri:

- sviluppo del servizio e dell'offerta, con particolare riferimento al 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.

Non sono previste gratificazioni per la cessazione anticipata dalla carica di Amministratore (c.d. *Golden Parachute*), salvo quanto eventualmente previsto dalla legge. Il compenso, comunque soggetto a tutti i meccanismi di correzione *ex post*: (i) può essere corrisposto in parte in strumenti finanziari assoggettati a un'adeguata politica di *retention*; (ii) è suddiviso in una quota immediata e in una quota differita per un congruo periodo di tempo.

L'entità massima della componente variabile:

- globalmente, per l'intero Consiglio di Amministrazione, non può superare in termini di “costo azienda” il 100% dell'utile netto di Innofin Sim;
- non può essere maggiore rispetto alla componente fissa attribuita all'Amministratore Delegato.

La componente variabile è soggetta al seguente meccanismo di differimento:

- una quota *up-front*, compresa in un *range* tra l'80% e il 90%, da riconoscere entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza;
- due quote annue di pari importo, complessivamente pari ad un importo compreso in un *range* tra il 10% e il 20%, differite in un periodo biennale successivo all'anno di attribuzione della quota *up-front* e da pagare entro il mese di giugno di ciascun anno successivo.

La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e tiene 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 si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi.

Successivamente all'erogazione della componente variabile, è previsto un periodo di cinque anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (*malus*⁷ o *claw back*). Tale possibilità è prevista qualora l'Amministratore Delegato 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;
- violazioni di codici etici o di condotta del Gruppo e delle prassi e politiche ESG del Gruppo e della Società;
- altre irregolarità amministrative.

B. Responsabile Servizio FEC

L'importo della componente variabile della remunerazione per il Responsabile del Servizio FEC è determinato, su base annua, sulla base dei seguenti parametri:

- acquisizione di nuova clientela e crescita dei ricavi per il Servizio FEC;
- redditività del Servizio FEC;
- operatività in conformità ai requisiti in materia di regolamentazione, procedure interne e norme di comportamento.

Non è 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. Il compenso, comunque soggetto a tutti i meccanismi di correzione *ex post*: (i) può essere corrisposto in parte in strumenti finanziari assoggettati a un'adeguata politica di *retention*; (ii) è suddiviso in una quota immediata e in una quota differita per un congruo periodo di tempo.

In particolare, la componente variabile è soggetta al seguente meccanismo di differimento:

- una quota *up-front*, compresa in un *range* tra l'80% e il 90%, da riconoscere entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza;
- due quote annue di pari importo, complessivamente pari ad un importo compreso in un *range* tra il 10% e il 20%, differite in un periodo biennale successivo all'anno di attribuzione della quota *up-front* e da pagare entro il mese di giugno di ciascun anno successivo.

L'entità massima della componente variabile non è maggiore rispetto alla componente fissa attribuita.

La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare

⁷ In particolare, il *malus* si applica solo ove c'è una erogazione del variabile in più *tranche* o comunque in via differita.

le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi.

Successivamente all'erogazione della componente variabile, è previsto un periodo di cinque anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (*malus o claw back*). Tale possibilità è prevista qualora il Responsabile Servizio FEC 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;
- violazioni di codici etici o di condotta del Gruppo e delle prassi e politiche ESG del Gruppo e della Società;
- altre irregolarità amministrative.

C. Direttore Operativo “Servizi di Investimento”

L'importo della componente variabile della remunerazione per il Direttore Operativo “Servizi di Investimento” è determinato, su base annua, sulla base dei seguenti parametri:

- operatività in conformità ai requisiti in materia di regolamentazione, procedure interne e norme di comportamento;
- soddisfazione dei clienti;
- efficienza dei processi operativi e controllo del rischio;
- sviluppo del servizio e dell'offerta.

Non è 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. Il compenso, comunque soggetto a tutti i meccanismi di correzione *ex post*: (i) può essere corrisposto in parte in strumenti finanziari assoggettati a un'adeguata politica di *retention*; (ii) è suddiviso in una quota immediata e in una quota differita per un congruo periodo di tempo.

In particolare, la componente variabile è soggetta al seguente meccanismo di differimento:

- una quota *up-front*, compresa in un *range* tra l'80% e il 90%, da riconoscere entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza;
- due quote annue di pari importo, complessivamente pari ad un importo compreso in un *range* tra il 10% e il 20%, differite in un periodo biennale successivo all'anno di attribuzione della quota *up-front* e da pagare entro il mese di giugno di ciascun anno successivo.

L'entità massima della componente variabile non è maggiore rispetto alla componente fissa attribuita.

La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e tiene 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 si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi.

Successivamente all'erogazione della componente variabile, è previsto un periodo di cinque anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (*malus o claw back*). Tale possibilità è prevista qualora il Direttore Operativo "Servizi di Investimento" 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;
- violazioni di codici etici o di condotta del Gruppo e delle prassi e politiche ESG del Gruppo e della Società;
- altre irregolarità amministrative.

6.4 DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE "NON RILEVANTE"

La remunerazione del personale dipendente considerato come "non rilevante" avviene in conformità con il CCNL del Commercio.

La determinazione dell'ammontare dei *bonus* è effettuata in conformità alle Disposizioni di Banca di Italia e alla specifica normativa adottata dalla Società⁸.

A decorrere dall'esercizio 2022, ad un limitato numero di dipendenti classificati come "non rilevanti" potrà inoltre essere assegnato un *bonus* differito rivalutabile avente un orizzonte triennale, strutturato secondo il regolamento del "Long Term Incentive Plan" ("LTIP") del Gruppo. L'individuazione dei beneficiari e gli importi dei *grant* e gli altri parametri del LTIP saranno oggetto di delibera a parte del Consiglio di Amministrazione della Società. Anche in questo caso la determinazione delle assegnazioni sarà effettuata in conformità alle Disposizioni di Banca d'Italia. Successivamente all'assegnazione 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 (*malus⁹ o 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;

⁸ In particolare, si precisa che non rientra nella definizione di Personale Rilevante, il personale quadro dell'area di business FEC; in quanto tale personale è soggetto al Regolamento incentivazione dei dipendenti FEC e ad eventuali linee guida che derivano dagli intermediari per cui la SIM promuove e distribuisce prodotti e servizi bancari.

⁹ In particolare, il *malus* si applica solo ove c'è una erogazione del variabile in più *tranche* o comunque in via differita. In particolare, il *malus* sarà applicabile alle eventuali erogazioni ai sensi del LTIP.

- violazioni di codici etici o di condotta del Gruppo e delle prassi e politiche ESG del Gruppo e della Società;
- altre irregolarità amministrative commesse dal dipendente.

Nel corso dell'esercizio 2023 l'Amministrazione Delegata, su delega del Consiglio di Amministrazione, ha assegnato incentivi secondo LTIP a favore di 3 beneficiari. Il costo annuo degli incentivi assegnati è pari ad Euro 6.800.

Non sono previste gratificazioni per la cessazione anticipata (c.d. *golden parachute*).

Il personale non rilevante della c.d. area di business FEC (*Front End Commerciale*) della Società è anche eventualmente soggetto alle politiche e le prassi degli intermediari finanziatori con cui la Società stessa ha stipulato convenzioni per la promozione e il collocamento di prodotti e servizi bancari (mutui, prestiti, etc.).

7. CONCLUSIONI

La prassi seguita dalla Società nel 2023 ai fini dell'elaborazione, adozione e implementazione delle politiche di remunerazione si conferma, come detto, in linea con le Disposizioni di Banca di Italia (quelle in vigore nel 2023 per la SIM).

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre alla odierna Assemblea per l'approvazione:

- la presente relazione, che mira a rappresentare un' informativa chiara e completa - nonché una linea guida delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione che la Società intende adottare per il 2024;
- la *policy* aziendale "Politiche di Remunerazione ed Incentivazione".

Si rappresenta, altresì, che nella eventuale attività di revisione dei rapporti di lavoro e di collaborazione che potrà occupare Innofin Sim nel corso del 2024, essa avrà cura di:

- evitare possibili aggiramenti delle Disposizioni di Banca d'Italia, anche nelle modalità di corresponsione della remunerazione (ad esempio tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni);
- precisare, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- pattuire eventuali compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea dei soci.

Milano, 24 aprile 2024

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

