

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

# INDICE

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. LE REMUNERAZIONI ATTUALMENTE EROGATE DA INNOFIN SIM .....</b>	<b>5</b>
1.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	6
1.2 INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE .....	8
<b>2 FUNZIONI E ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE E NEL CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>10</b>
<b>3 CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE.....</b>	<b>10</b>
<b>5. VALUTAZIONE DELLE REMUNERAZIONI EROGATE DA INNOFIN SIM.....</b>	<b>10</b>
<b>6. PROPOSTA IN MERITO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE 11</b>	
6.1 INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE "PIÙ RILEVANTE" .....	11
6.2 DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE "PIÙ RILEVANTE" .....	12
6.3 DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE "PIÙ RILEVANTE" CON RIGUARDO ALLE FIGURE PROFESSIONALI INTERESSATE .....	12
A. <i>Per l'Amministratore Delegato, l'importo della componente variabile della remunerazione (ove per i futuri esercizi su base annua), è determinato sulla base di una valutazione dei seguenti parametri:.....</i>	<i>12</i>
B. <i>Per il Direttore Commerciale, l'importo della componente variabile della remunerazione è determinato, per l'anno 2018 e alla fine di ciascun esercizio, su base annua, sulla base dei seguenti parametri: .....</i>	<i>13</i>
C. <i>Per il Responsabile Servizio FEC, l'importo della componente variabile della remunerazione è determinato, per l'anno 2018 e alla fine di ciascun esercizio, su base annua, sulla base dei seguenti parametri: .....</i>	<i>14</i>
D. <i>Per il Direttore Operativo, l'importo della componente variabile della remunerazione è determinato, per l'anno 2018 e alla fine di ciascun esercizio, su base annua, sulla base dei seguenti parametri: .....</i>	<i>15</i>
6.4 DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE "NON RILEVANTE" .....	16
<b>7. CONCLUSIONI.....</b>	<b>16</b>

## 1. PREMESSA

Il “Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio” del 29 ottobre 2007 (“**Regolamento Congiunto**”), prescrive al Titolo I, della Parte 2, art. 14-bis l'estensione agli intermediari delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate in attuazione del TUB.

In forza di tale norma le SIM (fatte salve le eccezioni e le precisazioni ivi previste) sono tenute ad applicare le previsioni contenute nelle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, emanate dalla Banca d'Italia il 18 novembre 2014 - 7° aggiornamento alla Circolare n. 285/2014 (le “**Disposizioni di Banca d'Italia**”) - in attuazione della direttiva 2013/36/UE<sup>1</sup> (cd. “**CRD 4**”). Le Disposizioni di Banca d'Italia abrogano il precedente provvedimento del 30 marzo 2011.

La Banca d'Italia e la Consob, inoltre, con apposita comunicazione congiunta, hanno informato il mercato che, a partire dal 29 gennaio 2014, le imprese di investimento comunitarie ed extracomunitarie, le succursali di imprese di investimento comunitarie, nonché, limitatamente alla prestazione dei servizi e attività di investimento, gli intermediari finanziari iscritti nell'albo previsto dall'art. 106 del TUB, le banche italiane, le succursali di banche comunitarie, le banche extracomunitarie e le SGR devono conformarsi agli orientamenti dell'ESMA in materia di politiche e prassi retributive degli intermediari “*Guidelines on remuneration policies and practices – MiFID*” (di seguito anche “**Orientamenti ESMA**”).

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 ESMA 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 previsti dalla MiFID, 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.

Così come previsto per le banche, l'art. 14-bis, comma 2, del Regolamento Congiunto stabilisce che 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 macro-categoria,

---

<sup>1</sup> Per completezza si precisa che 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 policy della SIM, in ogni caso, non recepisce o fa proprie le menzionate disposizioni, rispetto alle quali si attenderà la versione definitiva.

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 delle Disposizioni di Banca d'Italia, è classificata come “intermediario minore”.

Ne consegue che a Innofin Sim è applicabile la disciplina prevista per le banche di minore dimensione e complessità, che prevede la disapplicazione di alcune delle prescrizioni regolamentari.

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 604/2014. Alcune categorie di soggetti, secondo il dettato regolamentare, si presumono, salvo prova contraria dell'intermediario, rientrare sicuramente nella nozione di “personale rilevante”. In particolare, 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. A tale fine la normativa richiede agli intermediari di: (a) fissare *ex ante* l'incidenza della parte variabile rispetto a quella fissa, (b) prevedere che la parte fissa sia sufficientemente elevata, in modo da consentire una contrazione, anche sensibile, della parte variabile in relazione ai risultati conseguiti, corretti per i rischi assunti;
- 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 tenendo in considerazione gli obiettivi qualitativi ed i parametri individuati, oggettivi e di immediata valutazione;
  - (b) i meccanismi di correzione *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 nell'esercizio 2017 alle seguenti categorie di soggetti:

### **A) Personale considerato come "più rilevante"<sup>2</sup>**

- i) Amministratori;
- ii) Sindaci;
- iii) Dirigenti (ad oggi: Direttore Commerciale, Responsabile Servizio FEC);
- iv) Quadri (ad oggi: Direttore Operativo).

### **B) Personale considerato come "non rilevante"**

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

---

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

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 2017, non ha posto in essere piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore degli amministratori e/o dei dipendenti.

Le remunerazioni erogate nell'esercizio 2017 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 (telefoni cellulari, PC, *tablet*), buoni pasto, polizze assicurative (vita e infortuni), automobili assegnate ai responsabili di settore ovvero ai dirigenti i quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali di Innofin Sim; non sono previsti *fringe benefits* di importo o valore consistente, quali ad esempio la messa a disposizione di alloggi.

### **1.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Assemblea tenutasi in data 25 novembre 2016 ha determinato l'emolumento spettante al Consiglio di Amministrazione con decorrenza dall'esercizio 2017. In particolare, l'Assemblea ha stabilito un monte compensi annuo di Euro 95.000, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, per l'anno 2017 (oltre ad eventuali rimborsi spese sostenute).

Il Consiglio di Amministrazione, in data 25 novembre 2016, ha determinato la ripartizione del compenso complessivo tra i suoi componenti, in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella Società, sentito il parere del Collegio Sindacale.

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 2017:

<b>NOME E COGNOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>IMPORTO DEL COMPENSO (IN EURO, AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)</b>
Emanuele Anzagli	Amministratore Delegato	Euro 45.000
Roberta Mora	Amministratore Indipendente	Euro 35.000
Marco Zampetti	Amministratore	Euro 15.000
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 25.000 a titolo di premio di risultato, a valere sui risultati dell'esercizio.

\* \* \*

L'Assemblea tenutasi in data 21 aprile 2016 ha determinato la remunerazione spettante al Collegio Sindacale.

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 2017:

NOME E COGNOME	CARICA	IMPORTO DEL COMPENSO – (IN EURO, IMPONIBILE IRPEF)
Fausto Provenzano	Presidente del Collegio Sindacale	Euro 7.500
Paolo Burlando	Sindaco Effettivo	Euro 5.000
Francesca Masotti	Sindaco Effettivo	Euro 5.000

\* \* \*

La Società individua il proprio Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 nel collegio sindacale della Capogruppo.

\* \* \*

1. Al Direttore Commerciale Dario Rigamonti, assunto con qualifica di dirigente, spetta una retribuzione fissa annua lorda di Euro \*\*\*\*\*; è stato altresì assegnato un compenso una tantum nel corso dell'esercizio pari ad Euro \*\*\*\*\*, a titolo di premio di risultato;
2. Al Responsabile FEC Massimiliano Fadda, assunto con qualifica di dirigente, spettava una retribuzione fissa annua lorda di Euro \*\*\*\*\* sino al 30 settembre 2017, con un aumento predeterminato ad Euro \*\*\*\*\* a partire dal 1° ottobre 2017; è stato altresì deliberato per l'esercizio 2017 un compenso una tantum di Euro \*\*\*\*\* a titolo di premio di risultato, di cui Euro \*\*\*\*\* sono stati erogati a titolo di acconto nel mese di ottobre 2017;
3. il Direttore Operativo Giuliano Laruccia, assunto con la qualifica di quadro, percepisce una retribuzione fissa annua lorda pari ad Euro \*\*\*\*\*; sono stati altresì deliberati compensi una tantum a valere sull'esercizio 2017 pari ad Euro \*\*\*\*\* a titolo di premio di risultato.

Si precisa che nell'esercizio 2017 la Funzione di Internal Audit è stata svolta in *outsourcing* in forza di un specifico contratto che prevede la corresponsione da parte della Società di un corrispettivo annuo di seguito riportato nella tabella. Sempre in riferimento all'esercizio 2017, il Consiglio di Amministrazione in data 16 dicembre 2016 ha deliberato di affidare all'Amministratore Indipendente Roberta Mora, con efficacia dal 1° gennaio 2017, la Funzione di *Compliance* e *Risk Management*; tale incarico non prevede una remunerazione aggiuntiva oltre a quella già corrisposta per il ruolo di consigliere. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione in data 21 ottobre 2015 ha conferito la responsabilità della Funzione Antiriciclaggio all'Amministratore Marco Zampetti; tale incarico non prevede una remunerazione aggiuntiva oltre a quella già corrisposta per il ruolo di consigliere. Il dettaglio della remunerazione di cui sopra è indicata nella seguente tabella:

FUNZIONE SVOLTA	SOGGETTO	IMPORTO DEL CORRISPETTIVO
Funzione di <i>Internal Audit</i>	AC Services Srl	Euro *****
Funzione di <i>Compliance</i> e <i>Risk Management</i>	Roberta Mora	Euro *****
Funzione Antiriciclaggio	Marco Zampetti	Euro *****

Con riferimento al “personale non rilevante”, il Consiglio di Amministrazione del 21 ottobre 2015 ha assegnato con delibera all'Amministratore Delegato, tra gli altri poteri 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 SIM sono applicati, per quanto riguarda la remunerazione fissa, gli importi indicati dal contratto collettivo nazionale applicabile (CCNL del Commercio). Il Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2017 ha approvato un documento sul sistema di erogazione della remunerazione variabile per l'esercizio 2017, 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 (identificazione dei bonus trimestrale sulla base di obiettivi individuali di produzione). In conformità a quanto descritto, l'Amministratore Delegato e il Responsabile del Servizio FEC, hanno stabilito di erogare, per l'anno 2017, un compenso variabile per il personale dipendente considerato come “non rilevante” per un importo complessivo di Euro 65.499.

## 1.2 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:

ATTIVITÀ	IMPORTO DEL COMPENSO FISSO (AL LORDO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI)
Consiglio di Amministrazione (eccetto Amministratore Delegato)	Euro 50.000
Collegio Sindacale	Euro 17.500
Alta Direzione (Amministratore Delegato)	Euro 45.000
Area Commerciale	Euro 130.000
Area Operativa Servizi di Investimento	Euro 129.756
Area Operativa Servizio FEC	Euro 1.203.218
Funzioni di controllo (Compliance e Risk Management, Internal Audit, Antiriciclaggio)	Euro 25.000

- 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>(ecetto Amministratore Delegato)</i>	Euro 50.000	Euro 0	0
Collegio Sindacale	Euro 17.500	Euro 0	0
Alta Direzione <i>(Amministratore Delegato)</i>	Euro 45.000	Euro 25.000	1
Area Commerciale	Euro 130.000	Euro 20.000	1
Area Operativa Servizi di Investimento	Euro 65.000	Euro 20.000	1
Area Operativa Servizio FEC	Euro 74.140	Euro 25.000	1
Funzioni di controllo <i>(Controllo di conformità e gestione del rischio, Internal Audit, Antiriciclaggio)</i>	Euro 25.000	Euro 0	0

- gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite:  
*Sono state deliberate, a valere sui risultati dell'esercizio 2017, remunerazioni differite per complessivi Euro 9.500 lordi, pagabili nel corso degli esercizi successivi. Non vi sono remunerazioni differite attribuite con riferimento ad esercizi precedenti.*
- gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle *performance*:  
*Non applicabile, in quanto corso dell'esercizio 2017 non sono state pagati compensi a titolo di remunerazioni differite.*
- i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari:  
*Nel corso dell'esercizio 2017 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 9.808.*
- 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 2017 non sono stati riconosciuti trattamenti di fine rapporto, salvo quanto esplicitamente previsto dalla legge.*

## **2 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 di *Compliance* e gestione del rischio:
  - a. verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente 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 incentivazione ed esprime un parere non vincolante sulla presente relazione informativa annuale del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea;
- b) la Funzione di *Internal Audit* verifica con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle previsioni contenute nelle Disposizioni.

## **3 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 direttamente correlata ai risultati economici della Società, tuttora in fase di *start-up*.

## **5. VALUTAZIONE DELLE REMUNERAZIONI EROGATE DA INNOFIN SIM**

Nel corso del 2017, 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 dei Consiglieri Indipendenti. 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 rilevante<sup>3</sup> 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 2017 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.

## **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 dal Regolamento delegato UE n. 604/2014, la Società ha individuato personale "più rilevante" i seguenti soggetti:

1. l'Amministratore Delegato;
2. tutti gli altri amministratori;
3. i Sindaci;

---

<sup>3</sup> 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.

4. i dirigenti;
5. i quadri direttivi.

## **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;
  - (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 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 presiedono alla definizione della remunerazione variabile delle categorie professionali per le quali la Società prevede l'anzidetta remunerazione variabile.

**A. Per l'Amministratore Delegato, l'importo della componente variabile della remunerazione (ove per i futuri esercizi su base annua), è determinato sulla base di una valutazione dei seguenti parametri:**

- esecuzione del piano di *start-up* della Sim, con particolare riferimento allo sviluppo del collocamento di prodotti di investimento tramite il sito [www.fondionline.it](http://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 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 due anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (*malus<sup>4</sup> 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;
- altre irregolarità amministrative.

**B. Per il Direttore Commerciale, l'importo della componente variabile della remunerazione è determinato, per l'anno 2018 e alla fine di ciascun esercizio, su base annua, sulla base dei seguenti parametri:**

- avvio dell'operatività su FPA;
- sviluppo modello di collaborazione con consulenti finanziari indipendenti;
- miglioramento dei processi commerciali di acquisizione di nuova clientela;
- 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.

---

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

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 due anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (*malus<sup>5</sup> o claw back*). Tale possibilità è prevista qualora il Direttore Commerciale 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;
- altre irregolarità amministrative.

**C. Per il Responsabile Servizio FEC, l'importo della componente variabile della remunerazione è determinato, per l'anno 2018 e alla fine di ciascun esercizio, 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.

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

---

<sup>5</sup> In particolare, il *malus* si applica solo ove c'è una erogazione del variabile in più *tranche* o comunque in via differita.

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 due anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (*malus<sup>6</sup> 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;
- altre irregolarità amministrative.

**D. Per il Direttore Operativo, l'importo della componente variabile della remunerazione è determinato, per l'anno 2018 e alla fine di ciascun esercizio, 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;
- supporto all'ampliamento dell'offerta prodotti (FPA, PAC/trasferimenti/*switch* OICR).

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.

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

---

<sup>6</sup> In particolare, il *malus* si applica solo ove c'è una erogazione del variabile in più *tranche* o comunque in via differita.

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 due anni durante i quali l'importo della retribuzione variabile potrà essere soggetto ad un meccanismo di aggiustamento (*malus*<sup>7</sup> o *claw back*). Tale possibilità è prevista qualora il Direttore Operativo 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;
- 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 del bonus è effettuata in conformità alle Disposizioni di Banca di Italia e alla specifica normativa adottata dalla Società.

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 (*malus*<sup>8</sup> 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;
- altre irregolarità amministrative commesse dal dipendente.

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

## **7. CONCLUSIONI**

La prassi seguita dalla Società nel 2017 ai fini dell'elaborazione, adozione e implementazione delle politiche di remunerazione si conferma, come detto, in linea con le Disposizioni di Banca di Italia.

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

---

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

<sup>8</sup> In particolare, il *malus* si applica solo ove c'è una erogazione del variabile in più *tranche* o comunque in via differita.

- 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 ha adottato per il 2018;
- 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 2018, 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 2018

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente



A handwritten signature in black ink, consisting of a series of connected loops and strokes, positioned above a horizontal line.