



INFORMATIVA SUI SISTEMI E LE PRASSI DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE

Assemblea degli Azionisti

28 aprile 2026

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante e relativi esiti.....	4
3. Processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1, lett. a).....	5
4. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1, lett. b) c, d, e, f,)	9

1. Premessa

La presente Relazione è redatta ai fini dell'informativa al pubblico prevista dalla Circolare n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2 - Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione, ai sensi della quale le società forniscono all'assemblea dei Soci, almeno annualmente, le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (c.d. CRR).

Ai sensi delle richiamate disposizioni di vigilanza, la Società elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

La Circolare n. 285 del 17 novembre 2013 della Banca d'Italia, nella Parte I, Titolo IV, il Capitolo 2, ha per oggetto le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione ed, in particolare, tale capitolo disciplina i principi e i criteri che gli intermediari devono adottare nella definizione dei sistemi retributivi, al fine di assicurarne la coerenza con una sana e prudente gestione, il contenimento dei rischi e l'allineamento agli interessi di lungo periodo dell'intermediario.

L'articolo 450 del CRR riguarda gli obblighi di informativa al pubblico in materia di politiche e prassi di remunerazione per gli enti vigilati.

Il presente documento è volto a informare l'Assemblea dei Soci in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione con particolare riguardo a:

- il processo decisionale seguito per la definizione della politica di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1. lett. a);
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1. lett. b, c, d, e, f);
- le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, distinte per ruoli, funzioni e aree di attività (art. 450 CRR, par. 1, lett. g, h e j).

Le informazioni in argomento sono rese in attuazione del principio di proporzionalità sancito dalle disposizioni di riferimento.

Si precisa che il presente documento riporta informazioni in merito ad aspetti qualitativi quali:

- informazioni sul processo di definizione delle politiche e gli organi coinvolti
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti;
- alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- ai rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- agli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;

Vengono riportati inoltre aspetti quantitativi relativamente alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, inclusi importi dei compensi fissi e variabili, forme di erogazione (cash, strumenti finanziari) e importi differiti, disaggregate per ruoli e funzioni. alle informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente

dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale e dei vice direttori generali ai sensi della lettera j) del citato articolo 450 del CRR;

2. Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante e relativi esiti

Per “*personale più rilevante*” si intendono le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM, in grado di incidere in modo rilevante sul servizio fornito e/o sul comportamento societario della Società, compresi i soggetti che formano parte del personale dipendente, del personale di vendita e/o di altro personale indirettamente coinvolto nella fornitura di servizi d'investimento e/o servizi accessori, la cui retribuzione può essere caratterizzata da componenti incentivanti inappropriate, che potrebbero indurre ad agire contro il migliore interesse dei clienti.

L'identificazione del personale più rilevante è effettuata in applicazione del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente e consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SIM.

Ai fini della identificazione del personale più rilevante, la SIM applica i criteri qualitativi e quantitativi definiti nel Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604; non sono stati individuati ulteriori criteri aggiuntivi in quanto si è ritenuto che l'applicazione dei criteri regolamentari consente l'identificazione di tutti i soggetti che assumono rischi rilevanti per la Società.

La SIM svolge un'accurata auto-valutazione per identificare il “Personale più rilevante” e, tale processo, è supportato dal Direttore Generale, dalle Funzioni di controllo, la cui partecipazione è finalizzata alla corretta applicazione dei criteri per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per la SIM e dalla Funzione di Compliance per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente.

L'autovalutazione si basa su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali quali responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative, elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la SIM.

La struttura organizzativa è costantemente monitorata dalla Società al fine di rilevare eventuali modifiche tali da richiedere una estensione o riduzione del perimetro del personale più rilevante per la Sim.

In base ai criteri qualitativi previsti dall'articolo 3 del Regolamento Delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604, la SIM considera quale “personale più rilevante” i seguenti soggetti:

- membri del consiglio di amministrazione;
- direttore generale;
- membri del Collegio sindacale;
- responsabile Area Commerciale;
- responsabili delle Funzioni di Controllo;
- responsabile Distribuzione Prodotti Assicurativi.

In base ai criteri quantitativi previsti dall'articolo 4 del Regolamento Delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604, sono considerati appartenenti alla categoria del personale più rilevante:

- i membri del personale che hanno una remunerazione complessiva lorda pari o superiore alla remunerazione lorda del Presidente del Consiglio di amministrazione;
- i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede la cui remunerazione complessiva comprenda una parte non ricorrente e per i quali sussistano congiuntamente le seguenti condizioni:
 - o il cui portafoglio di riferimento al 31/12 dell'anno precedente sia superiore a 15 milioni di euro;
 - o la remunerazione complessiva annua lorda (comprendente sia la componente fissa, sia quella variabile) sia uguale o superiore alla remunerazione lorda del Direttore Generale.

Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante

Le disposizioni regolamentari in materia di politiche di remunerazione consentono agli intermediari di non considerare come personale più rilevante il personale identificato come tale in base ai criteri quantitativi stabiliti dall'art. 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 a condizione che sia notificata alla Banca d'Italia l'intenzione di avvalersi di tale esclusione e sia depositata presso la stessa autorità di vigilanza specifica istanza autorizzativa.

Copernico SIM non intende avvalersi della summenzionata facoltà.

Modalità di svolgimento del processo di identificazione del personale più rilevante

Entro la fine di febbraio di ogni anno, il Consiglio di Amministrazione si deve esprimere sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, contenuti nella relazione fornita dal Direttore Generale. A tal fine, il Direttore Generale si avvale delle strutture operative aziendali.

Nella relazione sono riportate almeno le seguenti informazioni:

- numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- nomi o identificativi individuali, ruoli e responsabilità di tale personale;
- confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale sia stata presentata o si intenda presentare una notifica o istanza di esclusione.

Nel corso del mese di febbraio 2026, il Direttore Generale ha sottoposto al Consiglio di Amministrazione la relazione in merito alla identificazione del personale più rilevante.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 26 febbraio 2026, dopo aver valutato la relazione prodotta dal Direttore Generale in merito alla identificazione del personale più rilevante e condividendo i criteri qualitativi e quantitativi, ha approvato i criteri e i soggetti individuati appartenenti al personale più rilevante.

3. Processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1, lett. a)

I principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica di remunerazione sono:

- l'Assemblea degli azionisti;

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- Comitato Conflitto di interessi;
- Funzione di Compliance;
- Funzione Gestione Rischi;
- Funzione di Revisione Interna.

In particolare:

- **Assemblea degli azionisti**

L'assemblea degli azionisti, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi aziendali dalla stessa nominati, approva:

- le politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, quali i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (stock option);
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa, e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione¹;

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione adottato dalla SIM.

A tale scopo, è annualmente sottoposta all'attenzione dell'Assemblea un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare che mira a far comprendere:

- le 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 e la conformità alla normativa applicabile;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti (comprese quelle relative alle eventuali esclusioni);
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati²;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

¹ Per lo scioglimento anticipato del rapporto di lavoro del personale vengono applicati i criteri e la prassi stabiliti dalla normativa in materia di diritto del lavoro ovvero nella misura massima stabilita a livello aziendale in 12 mensilità. Per i consulenti sono previsti patti di recesso anticipato nel rispetto dei criteri di economicità stabiliti dalla SIM

² Per esempio, l'assemblea può essere chiamata a deliberare su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, approvando che tale rapporto possa essere superiore a 1

All'Assemblea devono essere trasmesse almeno le informazioni previste per l'informativa al pubblico indicate nella sezione VI, paragrafo 3, del Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare 285/2013.

- **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione della SIM elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione e assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni della normativa e dei codici etici e di comportamento adottati dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Al fine di consentire una corretta applicazione della normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione, le funzioni di controllo di secondo livello (funzione di gestione dei rischi e la funzione di compliance) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dalla SIM. In particolare, la funzione di compliance esprime una propria valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione ed incentivazione al quadro normativo di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti:

- Direttore Generale;
- responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

Esso assicura che i suddetti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della SIM in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni, secondo quanto definito nel Piano Strategico aziendale.

La SIM non ha istituito un Comitato di Remunerazione. Sono pertanto di competenza del Consiglio di Amministrazione le seguenti funzioni attribuite dalla normativa di riferimento a detto Comitato:

- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

- **Collegio Sindacale**

Al Collegio sindacale spetta il compito di:

- vigilare, in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- prendere visione della proposta di eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione.

▪ **Comitato Conflitto di interessi**

Il Comitato per i conflitti di interesse svolge una funzione di supporto consultivo nella revisione periodica della policy delle remunerazioni, con particolare riferimento alla sussistenza di conflitti di interessi.

▪ **Direzione Generale**

La Direzione Generale ha il compito di:

- effettuare l'autovalutazione annuale finalizzata a identificare il "personale più rilevante", formalizzandone l'esito all'interno dell'apposita relazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- comunicare all'interno della Sim la Policy di remunerazione e incentivazione (nonché i successivi aggiornamenti), approvata dall'Assemblea dei soci.

▪ **Funzione di Compliance**

Alla Funzione di Compliance è assegnato il compito di:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- collaborare con la funzione di revisione interna al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione;
- verificare 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 SIM, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, che ne valuta la rilevanza ai fini di una pronta informativa a Banca d'Italia, le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive;
- riportare, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione (e da questi all'Assemblea dei soci) gli esiti delle verifiche condotte in materia.

La funzione di Compliance svolge periodicamente controlli mirati volti ad accertare se le politiche e prassi remunerative sono adeguate e propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche che ritiene necessario apportare al fine di mitigare i relativi rischi di compliance.

▪ **Funzione di Gestione Rischi**

Alla Funzione di Gestione del Rischio è assegnato il compito di:

- effettuare una valutazione sulla policy delle remunerazioni e sulle variazioni apportate alla stessa, ponendo particolare attenzione all'impatto, che il sistema di remunerazione adottato dalla SIM può avere sulla sua stabilità patrimoniale e finanziaria;
- assicurare che i sistemi di incentivazione siano corretti e siano adeguati per tener conto di tutti i rischi assunti dalla SIM, sulla base di metodologie coerenti con quelle che la società ha adottato per la gestione dei rischi

▪ **Funzione di Revisione Interna**

Alla Funzione di Revisione Interna è assegnato il compito di:

- collaborare con la funzione di compliance al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione;
- verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in materia;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia;
- riportare con cadenza annuale all'Assemblea gli esiti delle verifiche condotte in materia.

4. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1, lett. b) c, d, e, f,)

1.b. Informazioni sul collegamento tra Remunerazione e performance, criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;

In linea con quanto previsto dalla normativa di settore, la Società ha adottato la Policy sui sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione, nel quale sono state declinate le linee guida del sistema di remunerazione e incentivazione, ivi compresi i criteri per la determinazione della componente variabile della remunerazione.

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile e il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della SIM e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante.

La remunerazione fissa riflette l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative.

Ove prevista, la componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di performance della SIM, misurati al netto dei rischi concernenti l'operatività, in un orizzonte temporale che tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

La componente variabile è determinata sulla base di indicatori qualitativi e quantitativi, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta e misurati al netto dei rischi legati all'attività della SIM nel suo complesso, di quello dei singoli Uffici, e di quelli individuali. I criteri che vengono utilizzati per la valorizzazione e il riconoscimento della componente variabile sono:

♣ criteri quantitativi: principalmente dati numerici o finanziari utilizzati per stabilire la retribuzione di un soggetto rilevante (ad esempio valore degli strumenti venduti, volume delle vendite, definizione di obiettivi in termini di vendite o nuovi clienti, ecc.)

♣ criteri qualitativi: indicatori qualitativi che, in linea generale, valutano la qualità delle prestazioni e/o del servizio, l'agire nel migliore interesse dei clienti nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile, la conformità alla regolamentazione applicabile, alle norme di comportamento, codici di condotta, le capacità manageriali delle figure professionali considerate, le politiche e processi in materia ESG.

Gli obiettivi e i parametri su cui è determinato l'ammontare della remunerazione variabile sono ben individuati, chiari, oggettivi o comunque fondati su criteri predeterminati.

La componente di remunerazione variabile riconosciuta può essere erogata in denaro e/o in azioni proprie della Società, in diritti o opzioni per la sottoscrizione di azioni (Stock Grant/Stock Options), subordinatamente, ove necessario, alle previste deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

Le politiche e le prassi retributive sono volte a mantenere un equilibrio tra le componenti fisse e variabili; la componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi possono condurre ad una riduzione, anche significativa, della parte variabile (fino al suo azzeramento), soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

Principi di correzione ex- post e sistemi di recupero della componente variabile

Le politiche e le prassi retributive sono volte a mantenere un equilibrio tra le componenti fisse e variabili; la componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Tali meccanismi possono condurre ad una riduzione, anche significativa, della parte variabile (fino al suo azzeramento), soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

I sistemi di "malus" sono meccanismi che operano prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi o azzerarsi in relazione, tra l'altro, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, a livello capitale, a obiettivi di compliance, a comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o codici etici o di condotta applicabili da cui è derivata una perdita significativa per la SIM o per la clientela.

Per "claw back" si intende invece la restituzione di un compenso già pagato. Sono soggetti a claw back almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

♣ comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, da cui sia derivata una perdita significativa per la SIM o per la clientela;

♣ ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, nei casi da questa eventualmente previsti;

♣ violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

♣ comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.

La SIM ha fissato la durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back in 5 anni, a partire dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Criteria applicabili al Personale Più Rilevante

Con riferimento al personale più rilevante,

- il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non può superare il 100% (rapporto di 1:1); per i responsabili delle funzioni di controllo interno il rapporto non può superare 1/3.
- la componente variabile è soggetta, per una quota pari al 20%, a sistemi di pagamento differito, per un periodo di tempo non inferiore ad 1 anno, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla SIM (cd. Meccanismo di malus). Tra la fine del periodo di valutazione (accrual period) e il pagamento della quota differita intercorre 1 anno. Il pagamento differito non si applica nel caso in cui la componente variabile sia di importo pari o inferiore a € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della remunerazione annua⁸
- il periodo di valutazione (accrual period) è annuale.

La retribuzione legata alla permanenza del personale (es. retention bonus), sebbene non collegata a obiettivi di performance, costituisce forma di remunerazione variabile e come tale è soggetta a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

1.c Sistema di remunerazione

L'applicazione delle politiche di remunerazione alle diverse categorie di personale è avvenuta secondo quanto in riportato, nel rispetto della Policy, per le diverse categorie di personale: Organi Sociali, PPR, restante personale e collaboratori.

Organi Sociali

Consiglio di Amministrazione

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione e agli amministratori con delega è riconosciuto:

- un compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e ripartito dal medesimo Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle cariche rivestite e di eventuali deleghe assegnate.
- fringe benefits, considerati componente della remunerazione fissa.
- una componente variabile agli Amministratori investiti di particolari cariche: tale componente – approvata dal Cda- è correlata all'impegno, alle responsabilità assunte e alle performance positive aziendali, nel rispetto dei principi, valori aziendali, obiettivi e strategie della Sim. L'importo è determinato con riferimento a indicatori quantitativi, quali l'andamento della redditività e risultati economici positivi e indicatori qualitativi quali ad esempio il raggiungimento di obiettivi sulla base degli incarichi assegnati, la capacità organizzativa e di gestione;

L'eventuale remunerazione variabile:

- deve essere determinata ed erogata successivamente all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre dell'esercizio precedente;
- può essere erogata solo in caso di sussistenza di utile ante imposta;
- non potrà superare il compenso annuo lordo deliberato a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso, differenziato tra il Presidente del Collegio e i Sindaci Effettivi, stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina. Non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

Personale dipendente non rientrante nella categoria del Personale Più Rilevante

Al personale dipendente della SIM non rientrante tra quello più rilevante è riconosciuta una retribuzione fissa, in misura tale da riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità pertinenti in funzione dell'inquadramento in osservanza del contratto collettivo applicato.

In aggiunta alla retribuzione fissa, al Personale dipendente può essere riconosciuta una componente variabile, sulla base di criteri qualitativi e quantitativi, da erogarsi in denaro e/o in azioni proprie della Società.

Personale dipendente rientrante nella categoria del Personale Più Rilevante

In riferimento agli obiettivi di natura quantitativi del personale dipendente, il sistema di remunerazione è basato sulla sussistenza di utile ante imposta mentre per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede il sistema è basato su obiettivi di raccolta netta strategica annua –come definita nella Policy in materia di Remunerazione e incentivazione- su strumenti finanziari, prodotti di investimento assicurativi e sui servizi di investimento prestati, compatibili con le strategie commerciali identificate dalla società e caratterizzati da elevati livelli di efficienza- e può essere erogata in percentuali variabili.

Responsabili delle Funzioni di Controllo

Ai responsabili delle funzioni di controllo, se dipendenti, è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale all'interno del C.C.N.L. applicato, commisurato alle ore lavorate, sulla base della paga oraria stabilita contrattualmente.

In particolare, si precisa che la responsabilità della funzione di Revisione Interna è affidata ad un dipendente, al quale è riconosciuto un emolumento fisso adeguato alla carica ricoperta. Ai responsabili delle funzioni di controllo con contratto di collaborazione è riconosciuto un compenso fisso definito contrattualmente per lo svolgimento in outsourcing dell'incarico inerente la funzione di controllo attribuita, approvato dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti definiti dalle Politiche di Remunerazioni approvate dall'Assemblea.

L'organico degli uffici delle funzioni aziendali di controllo non prevede la presenza di "personale più rilevante", ad esclusione dei rispettivi responsabili.

La Società può riconoscere una componente variabile ai responsabili delle Funzioni di controllo, rientranti nella categoria del Personale Più rilevante; sussistono meccanismi di incentivazione autonomi, in coerenza con i compiti assegnati e con il rispetto del principio di indipendenza, non collegati ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di miglioramento professionale, sulla base di criteri qualitativi.

La componente variabile è del tutto indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo e dai risultati del business. La componente di remunerazione variabile non deve essere superiore al 15% della retribuzione fissa totale individuale

Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Nell'ambito della politica di remunerazione ed incentivazione, particolare rilevanza assume il trattamento riservato ai consulenti finanziari che, in considerazione dell'orientamento strategico e del modello di sviluppo perseguito, rappresentano il canale commerciale della SIM.

L'organizzazione dei consulenti finanziari è formata esclusivamente da agenti titolari di un mandato di agenzia. I consulenti finanziari ai quali sono assegnati specifici incarichi accessori di natura manageriale e di coordinamento e sviluppo sono inquadrati con regolare mandato di agenzia e sono titolari di un portafoglio di riferimento.

In particolare, ai sensi dell'art. 93 del Regolamento Intermediari, la SIM evita di remunerare e di incentivare i propri consulenti finanziari secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti; a questo riguardo la SIM non adotta disposizioni in materia di remunerazione, target di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare i consulenti finanziari a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare strumento finanziario, se può essere offerto uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente.

La remunerazione dei consulenti finanziari può essere caratterizzata da una componente "ricorrente", che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, e da una componente "non ricorrente", che ha, o può avere, valenza incentivante.

La componente non ricorrente riconosciuta ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede può essere erogata in denaro e/o in azioni proprie della Società o in opzioni per la sottoscrizione di azioni, subordinatamente alle previste approvazioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

In particolare, la SIM definisce specifici obiettivi, sia quantitativi che qualitativi, rilevanti ai fini della erogazione della remunerazione "non ricorrente", sulla base dei quali il consulente finanziario può accedere ai meccanismi incentivanti.

Al fine di assicurare che il sistema di incentivazione tenga conto di tali rischi attuali e prospettici, l'erogazione della eventuale componente non ricorrente ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede è parametrata agli obiettivi di seguito riportati:

obiettivi quantitativi: tale sistema è basato, in riferimento agli obiettivi di natura quantitativi, su obiettivi di raccolta netta strategica annua e può essere erogata in percentuali variabili, per il singolo consulente finanziario individualmente considerato, in funzione del portafoglio rilevato al 31 dicembre dell'esercizio precedente. La componente non ricorrente eventualmente erogata, determinata secondo detta metodologia, per il personale rilevante, non può essere superiore ad un importo pari alla percentuale massima erogabile per ciascuno scaglione applicata al 30% del portafoglio detenuto dal Consulente finanziario al 31 dicembre dell'esercizio precedente. Questo criterio, in ragione del portafoglio non significativo, non si applica ai consulenti finanziari, nei primi 36 mesi di attività presso l'azienda e comunque fino al raggiungimento di un portafoglio di euro 3.000.000,00.

Al fine di una maggiore fidelizzazione di tutti i Consulenti Finanziari, tenendo conto dei risultati di produttività, la Società può valutare l'erogazione di compensi aggiuntivi non significativi a titolo di remunerazione non ricorrente per un importo annuo a livello di rete complessivamente non superiore ad euro 30.000,00 e comunque rapportato alle dinamiche di bilancio, senza la necessaria applicazione dei criteri quantitativi summenzionati.

obiettivi di natura qualitativi: la SIM, ai fine dell'erogazione, valuta la sussistenza dei seguenti requisiti:

- condizioni di conformità del comportamento ai codici di condotta, alle procedure interne, alle norme e ai regolamenti;
- la rilevanza dei reclami o di altri eventi o comportamenti che siano in contrasto con l'interesse dei clienti e della Società;
- reclami ricevuti dalla clientela che hanno per oggetto contestazioni relative al comportamento del consulente finanziario, qualora la Società abbia riscontrato comportamenti non conformi dello stesso cf ;
- comportamenti fraudolenti, con negligenza o colpa grave a danno della SIM;
- provvedimenti disciplinari assunti dalla Società nei confronti del soggetto interessato;
- report della Funzione di Audit in merito all'operato del soggetto interessato con giudizio negativo;
- grado di fidelizzazione della clientela assegnata al consulente finanziario rispetto al periodo di permanenza del consulente finanziario;
- allineamento dei portafogli alle preferenze in materia di sostenibilità dichiarate dalla clientela.

Il pagamento di tutti gli importi da corrispondere ai consulenti finanziari, siano essi ricorrenti che non ricorrenti, è subordinato all'incasso di quanto dovuto dal cliente a Copernico SIM nel caso di servizi prestati direttamente dalla stessa o di quanto dovuto dalla società mandante nel caso di collocamento di prodotti o servizi di terzi.

La SIM non ha mai posto in essere politiche commerciali che configurino i cc.dd. "contest", trovandosi in tal modo già in una situazione di ottemperanza alle più recenti indicazioni della Banca d'Italia e della Consob. Nel mandato di agenzia si specifica che la SIM si impegna a trattare i dati della produzione solo a fini aziendali e non per la stesura di classifiche o "contest".

I piani di remunerazione, collegati all'apporto iniziale di clientela preesistente da parte del consulente finanziario, non rientrano fra le provvigioni incentivanti, e, pertanto, non vengono considerati ai fini della presente politica di remunerazione, in linea con quanto affermato da Assoreti.

In considerazione del fatto che i sistemi di incentivazione non possono basarsi esclusivamente su obiettivi commerciali, ma devono anzi ispirarsi innanzitutto a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, oltre che al rispetto alle disposizioni di legge e regolamentari, la SIM ha adottato inoltre un Codice di Comportamento, che prevede, con riferimento all'attività dei consulenti finanziari, l'obbligo di comportarsi con diligenza, correttezza e trasparenza, per servire al meglio l'interesse dei clienti. Eventuali comportamenti che possano in qualsiasi modo arrecare danno alla clientela ovvero esporre la SIM ad un rischio legale sono considerati come causa di possibile risoluzione del contratto.

In nessun caso la SIM prevede un incentivo connesso alla conclusione di determinati affari o al collocamento di determinati prodotti, né intende in futuro attuare - come non ha mai attuato nel passato - politiche incentivanti legate alla concessione di fringe benefits, di remunerazioni di tipo diverso dalle provvigioni ovvero alla partecipazione a "contest".

1.d. Rapporti tra componente fissa e variabile della remunerazione

Le remunerazioni del personale più rilevante sono costituite prevalentemente da componenti fisse e da una componente variabile, definita secondo i criteri sopra descritti, che non può, comunque, superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1).

1.e. Criteri di valutazione delle performance correlate ad opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione

L'Assemblea degli azionisti in data 06 Maggio 2022 ha deliberato un piano di stock option attribuendo ampia e generale delega al Consiglio di Amministrazione della SIM a darne esecuzione, tramite la facoltà di aumentare il capitale sociale della Società a servizio di uno o più piani di incentivazione a favore dei dipendenti e/o collaboratori e/o consulenti finanziari e/o consiglieri di amministrazione e delle sue controllate anche future.

Il piano prevede l'attribuzione, entro e non oltre 5 anni dalla data della delibera assembleare, in una o più tranches, di complessivi massimi 500.000 diritti di opzione per la sottoscrizione di altrettante azioni ordinarie della Società, ove la delega non fosse utilizzata per le altre finalità inserite in delibera.

L'Assemblea degli azionisti in data 07 Ottobre 2022 ha deliberato anche un piano di stock grant attribuendo delega al Consiglio di Amministrazione della SIM a darne esecuzione.

Il piano di stock grant costituisce uno strumento che attraverso l'attribuzione di strumenti rappresentativi del valore della Società, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di performance della Società e/o individuali individuati dal Consiglio di Amministrazione cui è subordinata l'assegnazione di Diritti ai Beneficiari e/o la maturazione del diritto a ricevere le azioni, permette di focalizzare l'attenzione dei Beneficiari verso fattori di interesse strategico, favorendo la fidelizzazione della forza lavoro e degli amministratori della Società, consentendo di attrarre risorse qualificate ed incentivando la permanenza in seno alla Società stessa.

Il Piano di Stock Grant ha per oggetto l'attribuzione gratuita di diritti (i "Diritti") che attribuiscono il diritto di ricevere, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie della Società.

Il Piano di Stock Grant sarà attuato mediante attribuzione a titolo gratuito dei Diritti di ricevere l'assegnazione di massime complessive n. 500.000 azioni rivenienti (in considerazione della tipologia di Beneficiari di volta in volta interessata – ossia, dipendenti e categorie assimilate o altre categorie -).

Il Piano di Stock Grant è rivolto ai dipendenti, inclusi i dirigenti, collaboratori, consiglieri di amministrazione, consulenti finanziari di Copernico SIM S.p.A. e/o di eventuali società controllate.

Il Consiglio di Amministrazione, alla data del 31 dicembre 2025, non ha ancora dato esecuzione al Piano di stock options e al Piano di stock grant deliberati dall'Assemblea degli azionisti.

1.f. Parametri e motivazioni per qualsiasi regime di remunerazioni variabile e altra prestazione non monetaria

Il parametro al quale è correlata la componente non ricorrente riconosciuta al personale rientrante nella categoria del personale più rilevante (ad eccezione dei consulenti finanziari) è basato sulla sussistenza di utile ante imposta.

La motivazione dell'utilizzo di detto parametro è quella di incentivare il personale al raggiungimento di più elevati livelli di efficienza e di redditività e legare l'eventuale erogazione della componente variabile di remunerazione alla sussistenza di utile ante imposta, al fine di preservare condizioni di possibile rafforzamento della dotazione patrimoniale della Società ai fini prudenziali e di contenimento dei rischi.

Il parametro al quale è correlata la componente non ricorrente riconosciuta ai consulenti finanziari è rappresentato dall'incremento della raccolta netta - conferimenti meno i prelievi - in funzione del portafoglio detenuto.

La componente “non ricorrente” di remunerazione a favore di soggetti con incarico di sviluppo prodotti assicurativi e finanziari, se definita, è calcolata tenendo conto del margine di intermediazione generato sui prodotti, con l’applicazione di un cap del differenziale tra il margine riferito all’esercizio di riferimento e il margine riferito all’esercizio precedente.

Non sono previsti compensi non ricorrenti correlati al raggiungimento di obiettivi su specifici prodotti e servizi che possano indurre il consulente finanziario a operare in conflitto con gli interessi dei clienti.

La motivazione dell’utilizzo di detti parametri è quella di incentivare il consulente finanziario ad apportare alla Società nuovi clienti contribuendo ad incrementare la redditività aziendale.

Art. 450,1 comma, lett. h i-ii-iii-iv: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Personale più rilevante sulla base della Policy di Remunerazione anno 2025	Beneficiari	Remunerazione Complessiva		Forme della componente variabile suddivisa in				Remunerazione Differita Totale	di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio pagata e ridotta mediante condizioni di performance
		Remunerazione fissa	Remunerazione Variabile	Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altri strumenti		Quota attribuita	Quota Non attribuita	
Presidente Consiglio di amministrazione	2	104.025									
Membri Consiglio di Amministrazione	6	103.948									
Collegio Sindacale	3	36.000									
Direttore Generale	1	163.270	3.275		n.500						
Responsabile dell'Area Commerciale;	2	29.919	19.714	10.462	n. 1250						
Responsabili delle funzioni di controllo	2	94.145	3.275		n.500						
Responsabile dell'Area Servizi di Investimento	1	58.261	3.275		n.500						
Responsabile Reclutamento	1	17.554									
Responsabile dei prodotti finanziari e assicurativi.	1	36.000	36.000	21.197	n.2000			7.200		7.200	
I consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede la cui remunerazione complessiva comprenda una parte non ricorrente il cui portafoglio di riferimento al 31/12 dell'anno precedente sia superiore a 15 milioni di euro e la remunerazione complessiva annua lorda (comprendente sia la componente fissa, sia quella variabile) sia uguale o superiore alla remunerazione lorda del Presidente del Cda.	9	1.943.680	139.118	139.118							

Art. 450,1 comma, lett. h, v e vi: 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 (personale più rilevante)

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto				
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
			Numero Beneficiari	Importo	Numero Beneficiari	Importo	Importo più elevato riconosciuto per persona
Consiglio di amministrazione	–	–					
Collegio sindacale	–	–					
Direttore generale	–	–					
responsabile dell'Area Commerciale;	–	–					
responsabili delle funzioni di controllo	–	–					
responsabile dell'Area Servizi di Investimento;	–	–					
Responsabile reclutamento	–	–					
responsabile prodotti finanziari e assicurativi.	–	–					

<p>i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede la cui remunerazione complessiva comprenda una parte non ricorrente il cui portafoglio di riferimento al 31/12 dell'anno precedente sia superiore a 15 milioni di euro o la remunerazione complessiva annua lorda (comprendente sia la componente fissa, sia quella variabile) sia uguale o superiore alla remunerazione lorda del Presidente del Consiglio di Amministrazione.</p>	-	-					
---	---	---	--	--	--	--	--

Art. 450,1 comma, lett. i: Numero di persone remunerate con un determinato importo.

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.