



---

COPERNICO SIM S.p.A.  
SOCIETÀ DI INTERMEDIAZIONE MOBILIARE

Sede legale in Udine, via Cavour, 20

Capitale sociale euro 1.950.000 i.v.

C.F./P.IVA: 02104510306

R.E.A. 236112

Iscritta al Registro Imprese di Udine n. 02104510306

Iscritta all'Albo Consob n.171 con delibera n. 12343

Iscritta al Registro Unico degli Intermediari Assicurativi n. D000080945

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

INFORMATIVA AL PUBBLICO AL  
31 dicembre 2020

## Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO (CRR ART. 435)</b> .....	4
Informazioni generali in materia di obiettivi e politiche di gestione del rischio .....	5
Informazioni sugli obiettivi e sulle politiche di gestione del rischio per singola categoria di rischio .....	8
Rischio operativo .....	8
Rischio strategico .....	8
Rischio di reputazione.....	8
Rischio di conformità alle norme.....	8
Rischio di credito .....	8
Rischio di liquidità .....	9
Informazioni sui dispositivi di governo societario.....	9
<b>AMBITO DI APPLICAZIONE (CRR ART. 436)</b> .....	12
<b>FONDI PROPRI (CRR ART. 437)</b> .....	12
Fondi propri.....	12
Fondi propri regolamentari .....	15
<b>REQUISITI DI CAPITALE (CRR ART. 438)</b> .....	16
Metodo utilizzato per la valutazione dell'adeguatezza del proprio capitale interno .....	16
Coefficienti di vigilanza .....	17
<b>RETTIFICHE DI VALORE SUI CREDITI (CRR ART. 442)</b> .....	18
<b>RISCHIO OPERATIVO (CRR ART. 446)</b> .....	20
<b>POLITICA DI REMUNERAZIONE (CRR ART. 450)</b> .....	21
Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante e relativi esiti .....	21
Processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione .....	22
Collegamento tra Remunerazione e performance .....	26
Sistema di remunerazione .....	27
Rapporti tra componente fissa e variabile della remunerazione.....	32
Criteri di valutazione delle performance correlate ad opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione .....	32
Parametri e motivazioni per qualsiasi regime di remunerazioni variabile e altra prestazione non monetaria .....	32
Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite tra per area di business .....	32
Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite tra alta dirigenza e personale .....	32
Importi e forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie .....	33
Importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance.....	33
Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto effettuati durante l'esercizio 2019 e numero di soggetti beneficiari .....	33
Importi dei pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio 2019 e numero di soggetti beneficiari e importo più elevato riconosciuto per persona.....	34
Numero di persone remunerate con un milione di euro o più per esercizio .....	34
Remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di amministrazione e del Direttore Generale .....	34
Numero di persone remunerate con un milione di euro o più per esercizio .....	34
Remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di amministrazione e del Direttore Generale .....	34

## PREMESSA

Con il presente documento Copernico SIM S.p.A. (di seguito anche “la SIM” o “la Società”) assolve agli obblighi di informativa previsti dalla disciplina armonizzata dei requisiti prudenziali per le banche e le imprese di investimento, applicabile dal 1 gennaio 2014, contenuta nel Regolamento (UE) n. 575/2013 (di seguito “CRR”) e nella direttiva 2013/36/UE (di seguito “CRD IV”) e successivi aggiornamenti.

In ambito nazionale la nuova disciplina armonizzata è stata recepita dalla Banca d’Italia mediante:

- Circolare della Banca d’Italia n. 285 “*Disposizioni di vigilanza per le banche*” del 17 dicembre 2013, in sostituzione delle disposizioni previste dal “*Regolamento della Banca d’Italia in materia di vigilanza prudenziale per le SIM*” del 24 ottobre 2007 (e successive modifiche ed integrazioni)
- Circolare della Banca d’Italia n. 286 “*Istruzioni per la compilazione delle segnalazioni prudenziali per le banche e le società di intermediazione*” del 17 dicembre 2013 (e successive modifiche ed integrazioni)
- Circolare della Banca d’Italia n. 154 “*Segnalazioni di vigilanza delle istituzioni creditizie e finanziarie. Schemi di rilevazione e istruzioni d’inoltro dei flussi informativi*” del 22 novembre 1991 (e successive modifiche ed integrazioni)

Nel redigere il presente documento informativo sono stati considerati gli orientamenti dell’EBA sugli obblighi di informativa ai sensi della parte otto del regolamento (UE) n. 575/2013.

Vengono quindi fornite informazioni circa l’adeguatezza patrimoniale della società, l’esposizione ai rischi e i relativi sistemi di gestione e controllo, la composizione del capitale regolamentare e le modalità di calcolo dei coefficienti regolamentari. Vengono infine rese pubbliche informazioni sull’assetto di governo societario e sul sistema di remunerazione e incentivazione adottato.

Il documento è suddiviso in paragrafi sulla base di quanto previsto nella Parte Otto del CRR e il loro contenuto informativo, nel rispetto del principio di proporzionalità, è commisurato alla complessità organizzativa e operativa della SIM. Si evidenzia che gli articoli per i quali non esistono contenuti informativi della Società non sono pubblicati.

In ottemperanza alla vigente normativa con frequenza almeno annuale la Società pubblica sul proprio sito internet ([www.copernicosim.com](http://www.copernicosim.com)) un aggiornamento della presente *Informativa al Pubblico*.

## OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO (CRR ART. 435)

La vigente disciplina prevede che la Società definisca le proprie strategie e predisponga strumenti e idonee procedure per la determinazione del capitale che ritenga adeguato alla copertura di tutti i rischi ai quali è o potrebbe essere esposta (anche se diversi da quelli regolamentari).

Il processo ICAAP è basato su appropriati sistemi aziendali di gestione dei rischi e presuppone adeguati meccanismi di governo societario, una struttura organizzativa con linee di responsabilità ben definite e opportuni sistemi di controllo interno.

La responsabilità del processo ICAAP è rimessa agli organi societari i quali ne curano l'attuazione e ne promuovono l'aggiornamento per assicurarne la continua rispondenza alle caratteristiche operative e al contesto strategico in cui la SIM opera.

La normativa di riferimento prevede un principio di proporzionalità applicabile ai seguenti aspetti:

- metodologie utilizzate per la misurazione/valutazione dei rischi e la determinazione del relativo capitale interno;
- tipologia e caratteristiche degli stress test utilizzati;
- trattamento delle correlazioni tra rischi e determinazione del capitale interno complessivo;
- articolazione organizzativa dei sistemi di controllo dei rischi;
- livello di approfondimento ed estensione della rendicontazione ICAAP resa alla Banca Centrale Europea e alla Banca d'Italia.

La Società si classifica tra gli intermediari di Classe 3 ai fini del processo di controllo prudenziale (*Supervisory Review Process*) in quanto utilizza procedure standardizzate e presenta un attivo di bilancio inferiore ai 4 miliardi di euro<sup>1</sup>. La struttura del processo di valutazione interna della SIM tiene quindi conto delle dimensioni aziendali e della sua complessità organizzativa.

La strategia di controllo dei rischi adottata dalla Società mira ad una mappatura completa dei rischi (attuali o previsti) della SIM stimolando nel continuo lo sviluppo della cultura del rischio in tutte le sue funzioni aziendali.

---

<sup>1</sup> Parte Prima, Titolo III, Capitolo 1, Sezione II, Punto 2 della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (e successive modifiche ed integrazioni).

## Informazioni generali in materia di obiettivi e politiche di gestione del rischio

Al fine di presidiare efficacemente i rischi e in coerenza con le vigenti disposizioni normative e regolamentari, la SIM adotta un sistema dei controlli interni basato su tre livelli:

- Controlli di primo livello (o di linea) finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento dei processi o di una loro parte ed effettuati dalle stesse unità operative alle quali viene attribuita la responsabilità di esecuzione di tali processi
- Controlli di secondo livello finalizzati al controllo sui rischi legati alle attività svolte dalla SIM e sulla conformità dell'operatività aziendale alle norme; sono affidati a strutture diverse da quelle operative ossia alle funzioni di controllo del rischio e di conformità alle norme
- Controlli di terzo livello volti ad individuare situazioni anomale, violazioni delle procedure e della regolamentazione e a valutare la completezza, la funzionalità e l'adeguatezza dei sistemi e delle procedure (anche di controllo); sono affidati alla funzione di controllo interno

In generale le funzioni di controllo di secondo livello forniscono, nel continuo, consulenza in materia di governo dei rischi e partecipano alle fasi di revisione dei processi aziendali, di introduzione di nuovi prodotti e servizi nonché di aggiornamento di specifiche normative.

Nell'attività di gestione e controllo dei rischi sono coinvolti i seguenti organi aziendali:

- Organi di governo:
  - Consiglio di Amministrazione che si avvale dei seguenti comitati:
    - Comitato per la valutazione e la gestione dei rischi
    - Comitato per la gestione dei conflitti di interesse
  - Amministratore Delegato
  - Direttore generale
- Organi di controllo:
  - Collegio sindacale
- Funzioni aziendali di controllo:
  - Funzione di gestione del rischio
  - Funzione di conformità alle norme
  - Funzione di revisione interna

Il **Consiglio di Amministrazione** definisce il processo ICAAP tenendo conto della complessa articolazione operativa e dei servizi autorizzati e stabilisce il suo periodico aggiornamento. Il processo deve essere formalizzato, documentato e sottoposto a revisione interna, approvato dagli organi societari ed è proporzionato alle caratteristiche, alle dimensioni e alla complessità dell'attività svolta. Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, coerentemente con quanto fissato dai regolamenti, le metodologie da adottare per il calcolo di ciascun rischio, valutando per quali tra essi è opportuno definire metodologie qualitative e per quali si ritengono più appropriate misure e sistemi di monitoraggio non quantitativo; in tale attività il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per la valutazione e la gestione dei rischi e della funzione di gestione del rischio. Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee generali del piano strategico pluriennale.

Il **Comitato per la valutazione e la gestione dei rischi** si pone la finalità di rendere maggiormente incisivo il sistema interno dei controlli e incrementare il grado di coordinamento delle funzioni di controllo. Al termine di ciascuna seduta il Comitato produce un verbale corredato dalla documentazione di approfondimento che viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione. Tra i principali compiti assegnati al comitato stesso si evidenzia:

- aggiornamento della Policy per la gestione dei rischi;
- aggiornamento della mappatura dei rischi cui la SIM è o potrebbe essere esposta;
- individuazione e proposta di misure per il trattamento dei rischi;
- valutazione della proposta di resoconto annuale ICAAP da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- valutazione della sussistenza dei requisiti prudenziali nel continuo.

Nel corso dell'anno 2020 il Comitato per la valutazione e gestione dei rischi si è riunito quattro volte.

Il **Comitato per i conflitti di interesse e degli incentivi** si pone la finalità di individuare eventuali conflitti di interesse in relazione ai quali possono venirsi a trovare la SIM e i suoi soggetti rilevanti nello svolgimento dei servizi di investimento e proporre l'adozione di misure volte alla gestione di tali conflitti. I verbali delle riunioni vengono archiviati a cura del Segretario presso la sede della società e trasmessi all'amministratore indipendente referente dalle funzioni di controllo. L'amministratore indipendente, preso atto del verbale del Comitato, valuta l'eventuale sua trasmissione in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione. La relazione annuale e il programma dei controlli vengono altresì trasmessi al Presidente del Collegio Sindacale e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

#### Il **Direttore Generale**:

- attua le politiche aziendali e del sistema di gestione del rischio di impresa definite dal Consiglio di Amministrazione;
- coordina le funzioni operative ed è responsabile del flusso informativo verso le autorità di vigilanza;
- definisce in modo chiaro i compiti e le responsabilità delle strutture e delle funzioni aziendali;
- assicura che le politiche aziendali e le procedure siano tempestivamente comunicate a tutto il personale interessato.

Al **Collegio Sindacale** spetta il compito di valutare il grado di efficienza e adeguatezza del sistema dei controlli interni e del processo ICAAP.

La **funzione di gestione del rischio** ha il compito di collaborare alla definizione del sistema di gestione del rischio della Società, di presiederne il funzionamento e verificarne il rispetto, di verificare l'adeguatezza dei requisiti patrimoniali e l'efficacia delle misure adottate per rimediare alle carenze. Effettua inoltre una valutazione del processo ICAAP in termini di:

- verifica dell'adeguatezza delle soluzioni organizzative e procedurali adottate individuando eventuali carenze e proponendo le necessarie modifiche;
- presidia il sistema di gestione del rischio e valuta l'efficacia degli strumenti utilizzati per il suo contenimento;
- verifica della valutazione di adeguatezza del capitale e coerenza dello stesso rispetto al piano strategico;
- partecipa alla definizione del processo ICAAP e ne controlla la corretta esecuzione;
- predispone la mappatura dei rischi ai quali la Società è esposta e propone le misure di trattamento dei rischi individuati;
- verifica con frequenza trimestrale del rispetto dei coefficienti di rischio regolamentari;
- fornisce relazioni semestrali al Consiglio di Amministrazione;
- fornisce relazioni tempestive laddove emergano evidenze tali da richiedere un immediato intento.

#### La **funzione di conformità alle norme**:

- valuta e identifica i rischi di non conformità alle norme;
- presta supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione nella redazione delle procedure interne, della modulistica contrattuale e nella scelta delle soluzioni organizzative adottate;
- fornisce consulenza ed assistenza ai soggetti rilevanti incaricati dei servizi ai fini dell'adempimento degli obblighi posti dalle normative di riferimento e delle relative misure di esecuzione;
- tratta i reclami della clientela;
- fornisce relazioni semestrali al Consiglio di Amministrazione.

#### La **funzione di revisione interna**:

- verifica la correttezza dell'operatività aziendale in relazione alle procedure previste;
- verifica il rispetto dei meccanismi di delega;
- conduce controlli periodici, inclusi gli accessi ispettivi, su specifiche aree operative, informando il Consiglio di Amministrazione e le altre funzioni di controllo in relazione ad eventuali non conformità emerse;

- fornisce relazioni semestrali al Consiglio di Amministrazione.

**La funzione amministrazione:**

- verifica costantemente il rischio di credito verso ciascuna controparte creditizia;
- misura i restanti rischi quantificabili con metodologia quantitativa;
- svolge le attività di stress test;
- determina il capitale interno complessivo e lo riconcilia con i fondi propri;
- predispose periodica reportistica per il Consiglio di amministrazione e invia alle Autorità di Vigilanza il resoconto.

**I responsabili delle altre funzioni operative:**

- implementano i presidi organizzativi e procedurali per la mitigazione dei rischi;
- contribuiscono in via continuativa, anche con la partecipazione al comitato rischi, al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del processo ICAAP.

## Informazioni sugli obiettivi e sulle politiche di gestione del rischio per singola categoria di rischio

Sulla base della vigente disciplina di vigilanza prudenziale della Banca d'Italia, fra tutti i rischi presi in esame la SIM ha ritenuto rilevanti le seguenti tipologie di rischi:

- rischio operativo;
- rischio strategico;
- rischio di reputazione;
- rischio di conformità alle norme;
- rischio di credito;
- rischio di liquidità.

Vengono di seguito descritti i presidi organizzativi e di controllo dei rischi sopra elencati.

### Rischio operativo

Il rischio operativo è il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni oppure da eventi esogeni.

La strategia di mitigazione adottata dalla società prevede l'adozione di un sistema di controllo interno su tre livelli, l'adozione di appositi presidi procedurali e la predisposizione di una mappatura dei rischi rilevanti con relativa valutazione qualitativa.

### Rischio strategico

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

La Società, nell'ambito dei processi di pianificazione strategica ed operativa, provvede a definire obiettivi coerenti e sostenibili rispetto agli assorbimenti patrimoniali generati dall'operatività attuale e prospettica. Con riferimento al processo di controllo di gestione, la SIM effettua un monitoraggio dei risultati conseguiti, rilevando eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi definiti.

### Rischio di reputazione

Il rischio di reputazione rappresenta il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della SIM da parte dei clienti, controparti, azionisti della Società o autorità di vigilanza.

La Società ha adottato appositi presidi finalizzati a verificare nel continuo l'operatività di offerta fuori sede.

### Rischio di conformità alle norme

Il rischio di conformità alle norme è il rischio di sanzioni amministrative o legali o perdite di reputazione dovute alla non conformità al complesso delle disposizioni applicabili alla SIM con riferimento alla prestazione dei servizi di investimento cui la stessa è autorizzata e alla sua natura giuridica.

La Società, nel rispetto dei Regolamenti, ha istituito la funzione di conformità alle norme e ha nominato il responsabile per la protezione dei dati.

### Rischio di credito

Il rischio di credito rappresenta il rischio di perdita per inadempimento dei debitori.

La SIM per presidiare il rischio di credito utilizza le indicazioni fornite dall'autorità di vigilanza ed applica il metodo standardizzato.

## Rischio di liquidità

Il rischio di liquidità esprime il rischio che la Società non sia nelle condizioni di adempiere alle proprie obbligazioni a scadenza.

La SIM non è autorizzata a detenere la moneta del cliente e, pertanto, non è tenuta a presidiare il rischio di liquidità che viene valutato con esclusivo riferimento all'andamento delle grandezze finanziarie della Società.

## Informazioni sui dispositivi di governo societario

Il Consiglio di Amministrazione svolge la propria funzione nel rispetto del ruolo e dei poteri fissati dalle normative di riferimento nonché dallo statuto della SIM.

I componenti degli organi societari vengono selezionati sulla base delle informazioni contenute nel curriculum vitae ovvero in funzione della specifica professionalità che gli stessi possiedono.

La Società è amministrata da un consiglio di amministrazione che è composto da tre a undici membri in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa.

In data 21 giugno 2019 l'assemblea degli azionisti ha deliberato di nominare i membri del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2019-2021; di seguito si riporta il numero di incarichi ulteriori di amministratore in società italiane affidati ai consiglieri della SIM.

Esponente	Totale incarichi al 31/12/2020
Demartini Enrico	1
Levantini Andrea*	-
Gaffuri Luigi**	1
Rubolino Giuseppe	-
Scelzo Gianluca	-
Scelzo Saverio	2

\*: fino al 23 aprile 2020.

\*\* : dal 21 maggio 2020.

Si precisa che nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2020, il consigliere indipendente Andrea Levantini ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica, con decorrenza immediata, in ragione della sopravvenuta incompatibilità con la carica di consigliere indipendente.

Al riguardo si ricorda che, nel rispetto dello Statuto della Società, delle norme vigenti e dei regolamenti, almeno un componente del Consiglio di Amministrazione deve essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF. Pertanto, nella riunione del 21 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione il dott. Luigi Gaffuri quale nuovo membro indipendente dell'organo amministrativo.

Con delibera del 25 luglio 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'istituzione del Comitato per la valutazione e la gestione dei rischi il quale nel corso dell'anno 2020 si è riunito quattro volte.

Di seguito si riporta una sintesi dei principali flussi informativi sui rischi.

Soggetto	Descrizione del flusso informativo	Frequenza	Destinatario
Revisione interna	Pianificazione delle attività	Annuale	Consiglio di Amministrazione - Collegio Sindacale
	Relazione sulle attività svolte	Semestrale	Consiglio di Amministrazione - Collegio Sindacale
	Reportistica periodica o ad evento	Ad evento	Consiglio di Amministrazione - Collegio Sindacale - Direttore Generale
Gestione del rischio	Mappatura dei rischi	Annuale	Consiglio di Amministrazione
	Verifica del rispetto dei coefficienti regolamentari	Trimestrale	Consiglio di Amministrazione
	Supporto al Cda nell'assunzione delle decisioni di natura strategica, fornendo pareri in merito ai rischi connessi	Ad evento	Consiglio di Amministrazione
	Partecipazione alla definizione del processo ICAAP e controllo della corretta sua esecuzione	Nel continuo	Consiglio di Amministrazione
	Relazione delle attività svolte	Semestrale	Consiglio di Amministrazione - Collegio Sindacale
Conformità alle norme	Pianificazione delle attività	Annuale	Consiglio di Amministrazione - Collegio Sindacale
	Verifica dell'adeguatezza ed efficacia delle procedure di prevenzione e controllo dei rischi di conformità	Ad evento	Consiglio di Amministrazione
	Reportistica periodica o ad evento	Ad evento	Consiglio di Amministrazione - Direttore Generale - Collegio Sindacale
	Relazione delle attività svolte	Semestrale	Consiglio di Amministrazione - Collegio Sindacale
	Relazione sui reclami	Semestrale	Consiglio di Amministrazione
Antiriciclaggio	Pianificazione delle attività e autovalutazione dei rischi di riciclaggio	Annuale	Consiglio di Amministrazione - Collegio Sindacale
	Supporto e consulenza per temi inerenti la funzione antiriciclaggio	Ad evento	Funzione interessata

	Reportistica periodica o ad evento	Trimestrale e/o ad evento	Consiglio di Amministrazione - Direttore Generale - Collegio Sindacale
	Relazione delle attività svolte	Semestrale	Consiglio di Amministrazione
Comitato per la valutazione e gestione dei rischi	Individuazione e proposta di misure di trattamento del rischio	Ad evento	Consiglio di Amministrazione
	Valutazione della proposta di Resoconto annuale ICAAP da sottoporre al Cda e valutazione della sussistenza dei requisiti prudenziali nel continuo	Annuale	Consiglio di Amministrazione
	Valutare in modo organico il piano delle attività annuali svolte da ciascuna Funzione di Controllo propedeuticamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione	Annuale	Consiglio di Amministrazione
	Valutare le criticità riscontrate dalle Funzioni di Controllo nell'espletamento delle attività stabilite da ciascun Piano di attività	Annuale	Consiglio di Amministrazione
Comitato per i conflitti di interesse e degli incentivi	Individuazione degli eventuali conflitti di interesse in relazione ai quali possono a venirsi a trovare Copernico Sim Spa e i suoi soggetti rilevanti nello svolgimento dei servizi di investimento e l'indicazione delle misure volte alla gestione di tali conflitti	Ad evento	Consiglio di Amministrazione - Collegio Sindacale

## AMBITO DI APPLICAZIONE (CRR ART. 436)

La SIM non fa parte di alcun gruppo ai fini della normativa sui requisiti di vigilanza prudenziale.

## FONDI PROPRI (CRR ART. 437)

La normativa di riferimento è rappresentata dal Regolamento Delegato (UE) n. 241/2014 per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione sui requisiti di fondi propri e il Regolamento di Esecuzione (UE) n. 1423/2013 emanato con la finalità di fornire una serie di modelli per la pubblicazione delle informazioni atte a garantire un'applicazione uniforme del CRR in materia di fondi propri.

### Fondi propri

Il patrimonio netto della SIM è composto dal capitale sociale (con azioni di tipo esclusivamente ordinario), da riserve di utili e da una riserva di valutazione.

Al 31 dicembre 2020 il capitale sociale interamente sottoscritto e versato è pari a euro 1.950.000, diviso in numero 1.950.000 azioni dal valore nominale euro 1,00 ciascuna.

Di seguito si rappresenta la composizione del patrimonio netto al 31 dicembre 2020.

Patrimonio dell'impresa		
Voci/valori	2020	2019
1. Capitale	1.950.000	1.950.000
2. Sovrapprezzi di emissione	2.039.504	1.604.006
3. Riserve		
- di utili		
a) legale	95.105	93.039
b) statutaria		
c) azioni proprie		
d) altre		
- altre	754.905	715.643
4. (Azioni proprie)	(63.475)	(63.475)
5. Riserve da valutazione		
- Attività finanziarie disponibili per la vendita		
- Attività materiali		
- Attività immateriali		
- Copertura di investimenti esteri		
- Copertura dei flussi finanziari		
- Differenze di cambio		
- Attività non correnti e gruppi di attività in via di dismissione		
- Leggi speciali di rivalutazione		
- Utili/perdite attuariali relativi a piani previdenziali a benefici definiti	(45.043)	(40.924)
- Quote delle riserve da valutazione relative a partecipazioni valutate al patrimonio netto		
6. Strumenti di capitale		
7. Utile (perdita) d'esercizio	(240.292)	41.328

Di seguito si rappresentano le principali caratteristiche delle azioni ordinarie emesse dalla Società in base a quanto previsto dall'Allegato II del Regolamento di Esecuzione (UE) n. 1423/2013.

<b>INFORMATIVA SULLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI DI CAPITALE</b>		
1	Emittente	Copernico SIM S.p.A.
2	Identificativo unico (ad esempio: identificativo CUSIP, ISIN o Bloomberg per i collocamenti privati)	IT0005379406
3	Legislazione applicabile allo strumento	Italiana
<b>Trattamento regolamentare</b>		
4	Disposizione transitorie del CRR	Capitale primario di classe 1
5	Disposizioni post transitorie del CRR	Capitale primario di classe 1
6	Ammissibile a livello di singolo ente/(sub-) consolidamento/di singolo ente e di (sub-) consolidamento	Singolo ente
7	Tipo di strumento (i tipi devono essere specificati per ciascuna giurisdizione)	Azioni ordinarie
8	Importo rilevato nel capitale regolamentare (moneta in milioni, alla più recente data di riferimento per la segnalazione)	1.950.000
9	Importo nominale dello strumento	1.950.000
9a	Prezzo di emissione	1
9b	Prezzo di rimborso	N/A
10	Classificazione contabile	Patrimonio netto
11	Data di emissione originaria	01/07/1999
12	Irredimibile o a scadenza	Irredimibile
13	Data di scadenza originaria	N/A
14	Rimborso anticipato a discrezione dell'emittente soggetto a approvazione preventiva dell'autorità di vigilanza	No
15	Data del rimborso anticipato facoltativo, date del rimborso anticipato eventuale e importo del rimborso	N/A
16	Date successive di rimborso anticipato, se del caso	N/A
<b>Cedole/Dividendi</b>		
17	Dividendi/Cedole fissi o variabili	Variabili
18	Tasso della cedola ed eventuale indice correlato	N/A
19	Presenza di meccanismo di "dividend stopper"	No
20a	Pienamente discrezionale, parzialmente discrezionale o obbligatorio (in termini di tempo)	Pienamente discrezionale
20b	Pienamente discrezionale, parzialmente discrezionale o obbligatorio (in termini di importo)	Pienamente discrezionale
21	Presenza di "step up" o di altro incentivo al rimborso	No
22	Non cumulativo o cumulativo	Non cumulativo
23	Convertibile o non convertibile	Non convertibile
24	Se convertibile, evento(i) che determina(no) la conversione	N/A
25	Se convertibile, in tutto o in parte	N/A
26	Se convertibile, tasso di conversione	N/A
27	Se convertibile, conversione obbligatoria o facoltative	N/A
28	Se convertibile, precisare il tipo di strumento nel quale la conversione è possibile	N/A
29	Se convertibile, precisare l'emittente dello strumento nel quale viene convertito	N/A
30	Meccanismi di svalutazione ( <i>write down</i> )	No

31	In caso di meccanismo di svalutazione ( <i>write down</i> ), evento(i) che la determina(no)	N/A
32	In caso di svalutazione ( <i>write down</i> ), svalutazione totale o parziale	N/A
33	In caso di svalutazione ( <i>write down</i> ), svalutazione permanente o temporanea	N/A
34	In caso di svalutazione ( <i>write down</i> ) temporanea, descrizione del meccanismo di rivalutazione	N/A
35	Posizione nella gerarchia di subordinazione in caso di liquidazione (specificare il tipo di strumento di rango immediatamente superiore (senior))	N/A
36	Caratteristiche non conformi degli strumenti che beneficiano delle disposizioni transitorie	No
37	In caso affermativo, specificare le caratteristiche non conformi	N/A

## Fondi propri regolamentari

Il capitale primario di classe 1 è composto dalla somma delle componenti: positive costituite da capitale sociale sottoscritto, riserve di utili e altre riserve e negative costituite da eventuali importi da versare a saldo azioni, altre attività immateriali, perdite di esercizio, perdite portate a nuovo e attività fiscali che si basano su redditività futura

Di seguito si rappresentano la composizione dei fondi propri della Società in base a quanto previsto dall'Allegato IV del Regolamento di Esecuzione (UE) n. 1423/2013.

INFORMATIVA SUI FONDI PROPRI			Articolo di riferimento del CRR
<b>Capitale primario di classe 1 (CET1): strumenti e riserve</b>			
1	Strumenti di capitale e le relative riserve di sovrapprezzo	3.989.503	26, paragrafo 1, 27, 28, 29, Elenco ABE ex art. 26, paragrafo 3
	di cui: azioni ordinarie	1.950.000	Elenco ABE ex art. 26 paragrafo 3
2	Utili non distribuiti	0	26, paragrafo 1, lettera c)
3	Altre componenti di conto economico complessivo accumulate (e altre riserve)	804.967	26, paragrafo 1
5a	Utili di periodo verificati da persone indipendenti al netto di tutti gli oneri o i dividendi prevedibili	(240.292)	26, paragrafo 2
6	<b>CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (CET1) PRIMA DELLE RETTIFICHE REGOLAMENTARI</b>	<b>4.554.178</b>	Somma delle righe da 1 a 5a
<b>Capitale primario di classe 1 (CET1): rettifiche regolamentari</b>			
8	Attività immateriali (al netto delle relative passività fiscali)	- 472.176	36, paragrafo 1, lettera b), 37, 472, paragrafo 4
10	Attività fiscali differite che dipendono dalla redditività futura, escluse quelle derivanti da differenze temporanee (al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3)	-481.971	36, paragrafo 1, lettera c), 38, 472 paragrafo 5
16	Strumenti propri di capitale primario di classe 1 detenuti dall'ente direttamente o indirettamente	- 63.475	36, paragrafo 1, lettera f), 42
28	<b>TOTALE DELLE RETTIFICHE REGOLAMENTARI AL CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (CET1)</b>	<b>-1.017.623</b>	Somma delle righe 8 e 16
29	<b>CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (CET1)</b>	<b>3.536.556</b>	Riga 6 più riga 28
45	<b>CAPITALE DI CLASSE 1 (T1 = CET1 + AT1)</b>	<b>3.536.556</b>	
59	<b>CAPITALE TOTALE (TC = T1 + T2)</b>	<b>3.536.556</b>	
60	<b>TOTALE DELLE ATTIVITÀ PONDERATE PER IL RISCHIO</b>	<b>15.284.917</b>	
<b>Coefficienti e riserve di capitale</b>			
61	Capitale primario di classe 1 (in percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio)	23%	92, paragrafo 2, lettera a), 465
62	Capitale di classe 1 (in percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio)	23%	92, paragrafo 2, lettera b), 465
63	Capitale totale (in percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio)	23%	92, paragrafo 2, lettera c)

Come evidenziato nella tabella sopra riportata, la SIM detiene esclusivamente fondi propri costituiti da capitale primario di classe 1 e, al momento attuale, la Società non ricorre ad altri elementi computabili nel capitale aggiuntivo di classe 1, nel capitale di classe 2 e nel capitale aggiuntivo di classe 2.

Le attività ponderate per il rischio sono dettagliate nel capitolo Requisiti di capitale.

## REQUISITI DI CAPITALE (CRR ART. 438)

La normativa di riferimento è rappresentata dal Regolamento (UE) n. 575/2013 per quanto riguarda i requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, il Regolamento Delegato (UE) n. 488/2015 per quanto riguarda i requisiti di fondi propri basati sulle spese fisse generali per le imprese.

Come richiesto dalle norme in materia di vigilanza prudenziale, la Società monitora costantemente la consistenza dei fondi propri e ne verifica l'andamento nel continuo anche in termini prospettici.

La valutazione prospettica è effettuata tenendo a riferimento il piano strategico pluriennale e la valutazione di scenari di medio e breve periodo.

Al fine di verificare la necessaria sussistenza dei requisiti di adeguatezza anche in termini prospettici, la Società esegue specifiche verifiche di stress test e di analisi della sensibilità rispetto ai rischi calcolati con metodologia quantitativa ed ai conseguenti effetti patrimoniali.

### Metodo utilizzato per la valutazione dell'adeguatezza del proprio capitale interno

Ai sensi del D. Lgs. N. 58 del 24 febbraio 1998 la Società è autorizzata allo svolgimento dei seguenti servizi:

- Collocamento senza impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente - con le seguenti limitazioni operative:
  - senza detenzione, neanche temporanea, delle disponibilità liquide e degli strumenti finanziari della clientela
  - senza assunzione di rischi da parte della società stessa
- Consulenza in materia di investimenti (D.lgs. n. 164 del 17/09/2007)
- Esecuzione di ordini per conto dei clienti limitatamente alla sottoscrizione e compravendita di strumenti finanziari di propria emissione ((D.lgs. n. 129/17 del 03/08/2017)
- Ricezione e trasmissione ordini – con le seguenti limitazioni operative:
  - senza detenzione, neanche temporanea, delle disponibilità liquide e degli strumenti finanziari della clientela
  - senza assunzione di rischi da parte della società' stessa

Ai sensi dell'art. 95 del CRR la SIM rientra tra le imprese di investimento che hanno un'autorizzazione limitata a fornire servizi di investimento e calcola l'importo complessivo dell'esposizione al rischio come l'importo più elevato tra:

- l'importo complessivo dell'esposizione al rischio ad eccezione di quello operativo (art. 92 CRR)
- 12,5 moltiplicato per l'importo desunto dal calcolo delle spese fisse generali (art. 97 CRR)

In base alle autorizzazioni della SIM e alla sua operatività la Società è esposta al rischio di credito.

Come meglio evidenziato nel capitolo Rettifiche di valore sui crediti il requisito di capitale relativo al rischio credito ammonta a euro 346.913.

Le spese fisse generali sono calcolate considerando le spese totali e le commissioni di agenti collegati come di seguito dettagliato.

<b>CALCOLO SPESE FISSE – Regolamento 488/2015 della Commissione</b>	<b>2020</b>
Spese totali - art. 1, paragrafo 2	7.554.253
Commissioni di agenti collegati (definizione ex art.4 punto 25 direttiva 2004/39/CE) - art. 1, paragrafo 2, lettera f)	(4.097.045)
<b>SPESE TOTALI IN APPLICAZIONE DEL PARAGRAFO 2</b>	<b>3.457.208</b>
35% di tutte le commissioni degli agenti collegati – art. 1, paragrafo 4	1.433.966
<b>SPESE FISSE GENERALI</b>	<b>4.891.174</b>
<b>REQUISITO SPESE FISSE GENERALI</b>	<b>1.222.793</b>

Nel rispetto della normativa prudenziale il requisito regolamentare rilevante è il requisito basato sulle spese fisse generali.

Di seguito si riporta il dettaglio dei requisiti patrimoniali al 31 dicembre 2020.

REQUISITI PATRIMONIALI	
Requisito patrimoniale per rischio di controparte e di credito	299.047
Requisito patrimoniale basato sulle spese fisse generali	1.222.793
<b>REQUISITI PATRIMONIALI COMPLESSIVI RICHIESTI DALLA NORMATICA PRUDENZIALE</b>	<b>1.222.793</b>
<b>ATTIVITÀ DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA</b>	
1. Attività di rischio ponderate	15.284.917
2. Capitale primario di classe 1 / Attività di rischio ponderate (CET1 capital ratio)	23%
3. Capitale di classe 1 / Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio)	23%
4. Totale fondi propri / Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)	23%

### Coefficienti di vigilanza

In linea con la vigente normativa e a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (SREP), la Banca d'Italia ha determinato il capitale che la Società deve detenere, in aggiunta al requisito regolamentare minimo, in rapporto alla sua complessiva esposizione ai rischi.

Coefficiente	Requisito regolamentare	Requisito maggiorato	Coefficiente della SIM
Capitale primario di classe 1	4,5%	5,62%	23%
Capitale di classe 1	6%	7,50%	23%
Capitale totale	8%	10,00%	23%

Si evidenzia come, al 31 dicembre 2020, la Società ha fondi propri superiori sia al requisito regolamentare ordinario che al requisito maggiorato che tiene conto della copertura aggiuntiva determinata con provvedimento della Banca d'Italia.

Data l'adeguatezza patrimoniale non si presenta la necessità di ricorrere a risorse patrimoniali aggiuntive.

## RETTIFICHE DI VALORE SUI CREDITI (CRR ART. 442)

Sulla base della ridotta dimensione aziendale ed essendo l'attività aziendale non particolarmente esposta al rischio in esame, la metodologia di calcolo della copertura a fronte del rischio di credito è la metodologia standardizzata semplificata.

Nell'ambito della metodologia standardizzata semplificata, le attività di rischio vengono ponderate applicando specifici fattori di ponderazione per ciascuna controparte creditizia. I fattori di ponderazione esprimono il rischio di inadempienza del debitore.

Di seguito si riporta la classificazione delle esposizioni in base ai rating esterni con riferimento al 31 dicembre 2020.

ESPOSIZIONE	Classi di rating esterni						Senza rating	Totale
	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6		
<b>1. Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato</b>								
- Primo stadio	3.841.664							3.841.664
- Secondo stadio								
- Terzo stadio								
<b>2. Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva</b>								
- Primo stadio								
- Secondo stadio								
- Terzo stadio								
<b>Totale delle attività finanziarie</b> di cui: attività finanziarie impaired acquistate o originate								
<b>3. Impegni ad erogare fondi e garanzie finanziarie rilasciate</b>								
- Primo stadio								
- Secondo stadio								
- Terzo stadio								
<b>Totale impegni ad erogare fondi e garanzie finanziarie rilasciate</b>								
<b>Totale</b>	<b>3.841.664</b>							<b>3.841.664</b>

La copertura patrimoniale a fronte del rischio di credito è così determinata:

- applicando alle attività di rischio i fattori di ponderazione dei rischi relativi alle pertinenti parti debitorie;
- moltiplicando le attività di rischio ponderate per il coefficiente dell'otto per cento.

Tra le attività di rischio soggette alla copertura patrimoniale per il rischio di credito sono ricomprese le attività non dedotte dalla determinazione dei fondi propri. Non esistono crediti scaduti o deteriorati.

Di seguito si riporta il dettaglio del calcolo del rischio di credito.

DESCRIZIONE	Valore	Ponderazione	Valore ponderato
Esposizioni vs amm.ni centrali e banche centrali	119.826	0%	-
Esposizioni vs amm.ni centrali e banche centrali (imposte anticipate)	-	250%	-
Esposizioni verso amm.ni regionali e autorità locali	-	0%	-
Esposizioni verso enti (ente creditizio o un'impresa di investimento articolo 2, punto 3)	3.616.835	20%	723.367
Esposizioni al dettaglio (art. 123)	1.443.369	75%	1.082.526
Altre posizioni (art. 134)	1.932.187	100%	1.932.188
<b>Totale</b>	<b>7.112.217</b>		<b>3.738.081</b>
<b>Coefficiente di rischio</b>			<b>8%</b>
<b>Requisito patrimoniale per il primo pilastro</b>			<b>299.047</b>

Il rischio di credito viene monitorato costantemente e, vista l'operatività della Società, non assume particolare rilievo.

## RISCHIO OPERATIVO (CRR ART. 446)

La Società ha avviato un'articolata revisione e aggiornamento del sistema delle procedure interne, derivanti sia dalle novità introdotte dalla normativa in essere che dalle modifiche apportate alla struttura organizzativa, al fine di regolare la prestazione dei servizi di investimento, le modalità di offerta e i comportamenti dei soggetti rilevanti nello svolgimento dei compiti loro attribuiti.

La copertura patrimoniale a fronte del rischio operativo è calcolata mediante la metodologia delle spese fisse generali per il cui dettaglio si rimanda al capitolo Requisiti di capitale.

## POLITICA DI REMUNERAZIONE (CRR ART. 450)

### 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 e 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 dell’Area Produzione;
- responsabile dell’Ufficio Consulenza Base e Accessoria;
- 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:

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

### **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 2020, il Direttore Generale ha sottoposto al Consiglio di Amministrazione la relazione in merito alla identificazione del personale più rilevante rilevando che i soggetti considerati personale più rilevante sono stati aggiornati tenendo conto del nuovo organigramma aziendale approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione riunitosi in data 17 dicembre 2019.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 21 febbraio 2020, dopo aver valutato la relazione prodotta dal Direttore Generale in merito alla identificazione del personale più rilevante e condividendo i criteri qualitativi e quantitativi utilizzati, ha approvato in modo unanime la proposta del Direttore generale.

Nella riunione del Consiglio di Amministrazione tenutasi il 27 marzo 2020, il dott. Saverio Scelzo ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato a seguito della pubblicazione in data 5 dicembre 2019 della versione definitiva del Provvedimento della Banca d'Italia di attuazione del cd. pacchetto Mifid 2/MiFIR in materia di governo societario, remunerazioni e controlli interni nella prestazione dei servizi di investimento, di deposito e sub-deposito di beni dei clienti e di esternalizzazione di funzioni operative essenziali o importanti che recita che *“qualora negli intermediari sia istituita la carica di amministratore delegato, essa non può essere cumulata con quella di presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica”* (art. 15). Lo stesso Consiglio di Amministrazione ha ampliato, conseguentemente, i poteri di firma e le deleghe già assegnate al Direttore generale, dott. Lorenzo Sacchi, e al consigliere dott. Gianluca Scelzo.

A seguito di tale delibera, i criteri quantitativi previsti ai fini della identificazione del personale più rilevante sono stati ulteriormente modificati rispetto alla relazione presentata dal Direttore Generale nel mese di febbraio 2020.

## Processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione

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

- a. L'Assemblea dei soci;
- b. Il Consiglio di Amministrazione;
- c. Il Collegio Sindacale;
- d. Comitato Conflitto di interessi;
- e. Funzione di compliance;
- f. Funzione Gestione Rischi;
- g. Funzione di Revisione Interna.

In particolare:

### a) **Assemblea dei soci**

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 applicazione<sup>2</sup>;

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; 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 approvati<sup>3</sup>;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

---

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> 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.

#### **b) 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:

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- responsabili delle principali funzioni e unità organizzative aziendali;
- 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.

#### **c) Comitato conflitti di interesse**

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.

#### **d) 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.

#### **e) Direttore 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.

#### **f) 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.

#### **g) Funzione di Gestione del Rischio**

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

## h) 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.

## i) Comitato per la Valutazione e Gestione dei rischi

Il Comitato Rischi esamina se gli eventuali incentivi previsti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

### Collegamento tra Remunerazione e performance

La remunerazione per i consiglieri di amministrazione e per i componenti del Collegio Sindacale è esclusivamente di natura fissa. La remunerazione fissa degli organi sociali è stabilita con delibera assembleare ed improntata a criteri di contenimento dei costi.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché degli eventuali codici di condotta. Essi, soprattutto quando riferiti agli addetti commerciali della SIM – sia interni che esterni – non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di autodisciplina eventualmente applicabili.

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile.

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.

La componente variabile della remunerazione non è basata esclusivamente su criteri quantitativi, ma tiene conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti stessi, nonché incoraggino ad agire nel migliore interesse del client

I criteri che vengono utilizzati per la valorizzazione e il riconoscimento della componente variabile sono:

- criteri quantitativi: i dati essenzialmente numerici o finanziari che vengono utilizzati per quantificare la retribuzione di un soggetto rilevante, come, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'utile ante imposte, il valore degli strumenti venduti, i volumi di vendita, la definizione degli obiettivi di vendita o di nuovi clienti.
- criteri qualitativi: possono riferirsi anche a dati numerici o finanziari utilizzati per valutare la qualità dei risultati del soggetto rilevante e/o del servizio al cliente, per esempio un rendimento sugli investimenti del

cliente, un numero molto basso di reclami su un'ampia scala temporale, la conformità ai requisiti in materia di regolamentazione e alle procedure interne, il trattamento equo dei clienti e la soddisfazione degli stessi, il rispetto delle norme di comportamento, etc.

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 criteri qualitativi e quantitativi della componente variabile variano sulla base della categoria di personale di cui si tratta.

In riferimento agli obiettivi di natura quantitativi del personale dipendente, il sistema di remunerazione è basato su scaglioni di utile ante imposta mentre per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede il sistema è basato su obiettivi di raccolta netta annua – dalla quale sono esclusi la raccolta in fondi monetari e di liquidità, in conti correnti ed in titoli e ricompreso il servizio di consulenza plus - e può essere erogata in percentuali variabili come verrà meglio rappresentato nel prossimo paragrafo.

I responsabili delle Funzioni di Controllo dispongono di 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.

## Sistema di remunerazione

Il sistema di remunerazione del personale è costituito da componenti fisse e componenti variabili, corrisposte al verificarsi di determinati eventi e al raggiungimento di particolari obiettivi (*gate*).

### Personale dipendente

Al personale dipendente, la SIM riconosce la retribuzione ordinaria fissa, quale prevista dalla contrattazione collettiva per il rispettivo inquadramento. Per taluni nominativi può essere previsto il riconoscimento di assegni ad personam, di importo comunque non significativo.

In aggiunta a tale compenso, al Personale dipendente può essere riconosciuta una componente variabile, nel rispetto dei criteri quantitativi e qualitativi di seguito specificati.

In riferimento agli obiettivi di natura quantitativi, il sistema di remunerazione è basato

- su scaglioni di utile ante imposta, a fronte dei quali è determinata, nelle modalità di seguito rappresentate, la componente variabile cumulativa. Al di sotto di utili ante imposte inferiori ad Euro 300.000, non è prevista l'erogazione di componenti incentivanti. In caso di utile ante imposta compreso tra Euro 300.000 ed Euro 500.000, è prevista l'erogazione di una componente variabile complessiva massima pari al 5% di detto utile ante imposte.
- eccedenza patrimoniale, rispetto al requisito prudenziale regolamentare non inferiore a 0,5 milioni di euro;
- sussistenza di un coefficiente dei Fondi propri (Common Equity Tier 1) non inferiore al 14%.

L'erogazione della componente variabile è subordinata inoltre alla sussistenza dei seguenti requisiti qualitativi

- assenza di episodi di delinquency o di altri eventi o comportamenti che siano in contrasto con l'interesse dei clienti e della Società;

- condizioni di conformità del comportamento ai codici di condotta, alle procedure interne, alle norme e ai regolamenti;

Ai fini della quantificazione e dell'attribuzione della componente variabile a ciascun membro del personale sono valutate: a) la permanenza all'interno della SIM; b) la qualità del lavoro svolto; c) le concrete competenze e mansioni attribuite al singolo soggetto all'interno della struttura organizzativa o Organo aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base della proposta motivata dell'Amministratore delegato, che individua i membri del personale meritevoli dell'attribuzione di una componente variabile, l'importo attribuito e le motivazioni dell'attribuzione, delibera in merito alla ripartizione della componente variabile

#### 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 se in outsourcing 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. In particolare, si precisa quanto segue:

- la responsabilità della Funzione di Compliance è affidata ad un consulente esterno, il cui contratto di collaborazione non prevede la corresponsione di elementi incentivanti o di parti variabili, che si avvale della collaborazione di un dipendente al quale è riconosciuto un emolumento fisso adeguato alla carica ricoperta;
- la responsabilità della funzione di Gestione dei Rischi è affidata ad un consulente esterno, il cui contratto di collaborazione non prevede la corresponsione di elementi incentivanti o di parti variabili, che si avvale della collaborazione di un dipendente al quale è riconosciuto un emolumento fisso adeguato alla carica ricoperta;
- la responsabilità della Funzione antiriciclaggio è affidata ad un consulente esterno, il cui contratto di collaborazione non prevede la corresponsione di elementi incentivanti o di parti variabili, che si avvale della collaborazione di un dipendente al quale è riconosciuto un emolumento fisso adeguato alla carica ricoperta.

Le funzioni aziendali di controllo dispongono di 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.

In particolare, detti meccanismi di incentivazione possono essere riconosciuti solo in caso di applicazione e sussistenza dei seguenti criteri:

- la componente di remunerazione variabile non deve essere superiore al 15% della retribuzione fissa totale individuale;
- valutazioni che considerino oggettivamente l'attività condotta, nonché giudizi positivi assegnati al sistema dei controlli interni di Copernico, attraverso l'esecuzione dei processi di valutazione sulla base delle metodologie adottate internamente o anche alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto.

La componente variabile del personale afferente alle funzioni di controllo deve essere del tutto indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

## 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.

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 distinzione tra le suddette componenti è stabilita dalla SIM nella presente *Policy* ed ex ante sulla base dei criteri oggettivi, definiti al paragrafo 6 ("Provvisori") del mandato di agenzia (cfr. All.1) e ricompresi negli allegati A e B dello stesso (All.2 e All.3).

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.

Per quanto attiene i consulenti finanziari gli indicatori di performance ai quali parametrare le componenti variabili del compenso (cd componenti non ricorrenti) sono parametrize agli incrementi della raccolta netta.

Tale sistema è basato, in riferimento agli obiettivi di natura quantitativi, su obiettivi di raccolta netta annua – dalla quale sono esclusi la raccolta in fondi monetari e di liquidità, in conti correnti ed in titoli e ricompreso il servizio di consulenza plus - 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, definito secondo specifici criteri.

La componente non ricorrente eventualmente erogata, determinata secondo detta metodologia, 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 junior, nei primi 24 mesi di attività presso l'azienda.

È prevista la possibilità di erogare una componente di remunerazione "non ricorrente" a favore dei consulenti finanziari con incarico accessorio di formatori, che, se definita, potrà essere erogata tenendo conto della raccolta netta media annua – dalla quale sono esclusi la raccolta in fondi monetari e di liquidità, in conti correnti ed in titoli e ricompreso il servizio di consulenza plus - generata dai consulenti finanziari coordinati nell'esercizio di riferimento.

È prevista la possibilità di erogare una componente di remunerazione "non ricorrente" a favore dei consulenti con incarico accessorio di sviluppo prodotti assicurativi e finanziari, se definita, è calcolata tenendo conto del margine di intermediazione generato sui prodotti.

Le componenti di remunerazione "non ricorrente" dovranno sempre rispettare il rapporto di 1:1 con le componenti di remunerazione "ricorrente".

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

- 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;
- condizioni di conformità del comportamento ai codici di condotta, alle procedure interne, alle norme e ai regolamenti;
- episodi di delinquency, di reclami o di altri eventi o comportamenti che siano in contrasto con l'interesse dei clienti e della Società;
- permanenza in struttura per almeno 3 anni.
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Sim
- 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.

La remunerazione non ricorrente è sottoposta a meccanismi di correzione ex post – *malus e claw back* – in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del consulente finanziario. In particolare è previsto per la Società il diritto di richiedere la restituzione del compenso in caso di comportamenti fraudolenti e violazioni di norme.

Le attività interessate dalla componente non ricorrente della remunerazione devono rispettare i principi di correttezza nelle relazioni con la clientela.

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. Tali termini decorrono dal pagamento della singola quota di remunerazione variabile.

I meccanismi di malus sono applicati, oltre che nei casi appena indicati, anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta, né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o claw bank

Inoltre non si procederà all'erogazione della componente non ricorrente della remunerazione nei casi di provvedimenti cautelari e/o provvedimenti sanzionatori comminati al Consulente Finanziario da Autorità di Vigilanza e/o da Organismi di Categoria, ispezioni da cui risultino danni economici e/o reputazionali causati alla Società e/o alla clientela dal Consulente Finanziario.

Ai fini della erogazione della componente non ricorrente della remunerazione sono inoltre considerati anche il numero e la rilevanza economica dei reclami imputabili all'attività del singolo Consulente Finanziario ed il rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio.

In caso di:

- comportamenti posti in essere dal Consulente Finanziario direttamente a danno di clienti o della stessa Società, che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti, a qualsiasi titolo, da parte della Società stessa in favore dei clienti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave, posti in essere dal Consulente Finanziario da cui derivi una perdita significativa o un danno reputazionale per la Società,

sorge il diritto di richiedere almeno la restituzione, parziale o totale, della componente non ricorrente erogata in corso d'anno nonché nell'anno precedente, in funzione della perdita o del danno.

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".

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 periodo di valutazione (*accrual period*) è annuale.

## Rapporti tra componente fissa e variabile della remunerazione

Le remunerazioni del personale più rilevante non appartenente alla categoria dei consulenti finanziari 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).

La componente non ricorrente (variabile) riconosciuta ai consulenti finanziari appartenenti alla categoria del personale più rilevante non può superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1).

La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

La remunerazione fissa riflette l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative. Per i responsabili delle funzioni di controllo, la componente di remunerazione variabile non deve essere superiore al 15% della retribuzione fissa totale individuale.

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

Non sono previste performance in virtù delle quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione.

## 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 (ad eccezione dei consulenti finanziari) è basato su scaglioni 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 legale l'eventuale erogazione della componente variabile di remunerazione alla sussistenza di un ammontare di utile ante imposta minimo, 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, in funzione del portafoglio detenuto.

La componente di remunerazione “non ricorrente” a favore dei consulenti finanziari con incarico accessorio di formatori, se definita, potrà essere erogata tenendo conto della raccolta netta media annua – dalla quale sono esclusi la raccolta in fondi monetari e di liquidità, in conti correnti ed in titoli e ricompreso il servizio di consulenza plus - generata dai consulenti finanziari coordinati nell'esercizio di riferimento.

La componente “non ricorrente” di remunerazione a favore dei consulenti con incarico accessorio di sviluppo prodotti assicurativi e finanziari, se definita, è calcolata tenendo conto del margine di intermediazione generato sui prodotti.

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 dell'azienda.

## Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite tra per area di business

La Società svolge esclusivamente i servizi di collocamento e di consulenza in materia di investimenti riconducibili ad una sola area di business.

## Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite tra alta dirigenza e personale

Le informazioni di natura quantitativa, di seguito riportate, relative alle remunerazioni erogate a favore del personale più rilevante sono riferite a quanto definito nella Policy sulla remunerazione e incentivazione vigente nell'esercizio 2020.

Al riguardo, sulla base della Policy che identifica il personale più rilevante nell'anno 2020, si considerano quale "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

- membri del consiglio di amministrazione;
- direttore generale;
- membri del Collegio sindacale;
- responsabile commerciale;
- responsabili delle funzioni di controllo;
- responsabile dell'Ufficio Clienti;
- responsabile dell'Ufficio Ufficio Consulenza Base e Consulenza Accessoria;
- responsabili Ufficio Prodotti e Servizi.

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:

- coloro 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 sussista una delle seguenti condizioni alternative:
  - c) il cui portafoglio di riferimento al 31/12 dell'anno precedente sia superiore a 15 milioni di euro;
  - d) 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.

## Importi e forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie

La remunerazione non ricorrente a favore dei consulenti finanziari per complessivi Euro 98.500 è stata corrisposta integralmente mediante pagamento diretto.

## Importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite

Gli importi delle remunerazioni differite sono complessivi euro 58.500:

- euro 46.800 quote attribuite
- euro 11.700 quote non attribuite

## Importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance

Nel corso del 2020 non è stata corrisposta alcuna remunerazione variabile al personale dipendente.

A favore di altro personale di n. 22 consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede è stata corrisposta una remunerazione fissa complessiva rilevante per Euro 215.621,45.

Nello stesso periodo, è stata corrisposta una remunerazione variabile a favore di n.24 consulenti finanziari per complessivi Euro 98.500.

A favore del personale afferente alle funzioni di controllo, nel 2020, non è stata corrisposta alcuna componente di remunerazione variabile, mentre è stata corrisposta una remunerazione fissa complessiva per Euro 195.726,48 (n° 3 dipendenti e n° 2 consulenti esterni).

**Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto effettuati durante l'esercizio 2020 e numero di soggetti beneficiari**

Nel corso del 2020, l'importo complessivo dei pagamenti per trattamenti di fine rapporto per anticipazione del TFR di n° 2 dipendenti è stato di Euro 25.005,00.

**Numero di persone remunerate con un milione di euro o più per esercizio**

Nessun soggetto, rilevante o non rilevante, ha beneficiato di una remunerazione superiore ad un milione di euro.

**Importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance**

Nel corso del 2020 gli importi delle remunerazioni differite sono complessivi euro 58.500, di cui pagati pari ad euro 46.800. Non vi sono state riduzioni a seguito dell'applicazione della clausola "claw back" e del "malus".

**Numero di persone remunerate con un milione di euro o più per esercizio**

Nessun soggetto, rilevante o non rilevante, ha beneficiato di una remunerazione superiore ad un milione di euro.

**Remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di amministrazione e del Direttore Generale**

Si riportano le remunerazioni riconosciute complessivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale nel corso del 2020, costituite esclusivamente da componenti fisse.

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato: Euro 120.487,52

Direttore Generale: Euro 139.577,76