



INFORMATIVA SUI SISTEMI E LE PRASSI DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE

Assemblea degli Azionisti

29 aprile 2022

Informativa concernente i sistemi e le prassi di remunerazione

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, con il quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV, “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” – il Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Con tale aggiornamento l'Organo di Vigilanza recepisce le previsioni della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione tenendo conto dei vigenti indirizzi concordati nelle sedi internazionali (tra cui quelli dell'Autorità Bancaria Europea –ABE- e del Financial Stability Board -FSB) e interviene sulla normativa previgente per tenere conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato. In linea con l'impostazione europea, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per la distribuzione dei prodotti, nonché dei servizi e delle attività di investimento. Le Disposizioni si integrano quindi con quelle adottate dall'ESMA e dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

Le Disposizioni in parola stabiliscono, tra l'altro, i riferimenti concernenti l'obbligo di assicurare all'Assemblea adeguata informativa sulla definizione e attuazione delle politiche citate.

Ai sensi dell'articolo 450 del CRR, l'adempimento è volto a informare l'Assemblea in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione con particolare riguardo:

- al processo decisionale seguito per la relativa definizione;
- alle 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 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;
- alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni.

Ai sensi della Circolare n. 285 del 17.12.2013 della Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, si forniscono le seguenti informazioni concernenti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione adottati da Copernico SIM.

1. 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 2021, 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.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 23 febbraio 2021, dopo aver valutato la relazione prodotta dal Direttore Generale in merito alla identificazione del personale più rilevante e condividendo i criteri qualitativi e

1.a. 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) L'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 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; 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.

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:

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

-
- 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 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.

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) **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.

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 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

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.

1.b. Informazioni sul 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 cliente.

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.

1.c 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 sono 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 (“Provvigioni”) 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.

1.d. 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.

1.e. 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.

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 (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 legare 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.

Art. 450,1 comma, lett. h i-ii-iii-iv: 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 sulla base della Policy di Remunerazione anno 2021	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	
Consiglieri Esecutivi	2	147.999,96									
Consiglieri Non Esecutivi	3	119.999,92									
Collegio sindacale	3	33.000,00									
Direttore generale	1	140.235,74									
responsabile dell'Area Commerciale;	1										
responsabili delle funzioni di controllo	2	81.441,75									
responsabile dell'Area Produzione;	1	45.750,70									
responsabile dell'Ufficio Consulenza Base e Accessoria;	1										
responsabili formatori	2	35.000,00	1.474,19	1.474,19			1.474,19	1.179,35	294,84		
responsabile distribuzione prodotti assicurativi.	1	36.000,00	20.419,72	20.419,72			20.419,72	16.335,78	4.083,94		
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.	16	2.544.273,06	151.000,00	151.000,00			130.000,00	104.000,00	26.000,00		

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.

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 Produzione;							
responsabile dell'Ufficio Consulenza Base e Accessoria;							
responsabili formatori							
responsabile distribuzione prodotti assicurativi.							
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.							

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

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
–	≥ 1 mln EUR per esercizio
–	Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR come di seguito riportato:
–	Tra 1 e 1,5 mln EUR
–	Tra 1,5 e 2 mln EUR
–	Tra 2 e 2,5 mln EUR
–	Tra 2,5 e 3 mln EUR
–	Tra 3 e 3,5 mln EUR
–	Tra 3,5 e 4 mln EUR
–	Tra 4 e 4,5 mln EUR
–	Tra 4,5 e 5 mln EUR
–	≥ 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR
–	Tra 5 e 6 mln EUR
–	Tra 6 e 7 mln EUR
–	Tra 7 e 8 mln EUR

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.