



Policy in materia di Remunerazione e Incentivazione

ANNO 2022

Policy in materia di Remunerazione e Incentivazione

*Adottata ai sensi della Direttiva Europea 2013/36/UE - CRDIV
e della Circolare Banca d'Italia n° 285 del 17 dicembre 2013
“Disposizioni di vigilanza per le banche”*

INDICE

SEZIONE I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1.	Premessa	pag. 7
2.	Quadro normativo di riferimento	pag. 8
3.	Definizioni	pag. 9

SEZIONE II – RUOLO E RESPONSABILITA' DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI

1.	Assemblea degli azionisti	pag. 11
2.	Consiglio di Amministrazione	pag. 11
3.	Collegio sindacale	pag. 12
4.	Direttore Generale	pag. 13
5.	Funzioni di controllo	pag. 13
6.	Comitato per la gestione dei conflitti di interesse	pag. 14
7.	Comitato per la Valutazione e Gestione dei Rischi	pag. 14

SEZIONE III – POLITICA PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

1.	Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante	pag. 15
1.1	Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante	pag. 16
1.2	Modalità di svolgimento del processo di identificazione del personale più rilevante	pag. 16

SEZIONE IV - STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1.	Premessa	pag.18
2.	Norme Generali – Rapporto tra componente fissa e variabile	pag.18
3.	Componente Variabile della Remunerazione	pag.19
4.	Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica e pensionistica	pag.20

SEZIONE V - SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1.	Politica di remunerazione a favore degli Organi sociali, personale dipendente e collaboratori diversi dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede	pag. 20
1.1	Politica di remunerazione a favore degli Organi sociali	pag. 21
1.2	Politica di remunerazione a favore del personale dipendente	pag. 21
1.3	Politica di remunerazione a favore dei Responsabili delle Funzioni di Controllo	pag. 22
1.4	Politica di remunerazione a favore dei collaboratori diversi dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede	
2.	Politica di remunerazione a favore dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede	Pag. 24
2.1	Responsabili formatori, Responsabili sviluppo e Responsabile commerciale	pag. 27
3.	Piani di stock option	pag. 29

SEZIONE VI – OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DATI

1.	Informativa al pubblico	pag. 30
2.	Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza	pag. 30
3.	Informativa all'Assemblea	pag. 30

SEZIONE I

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Premessa

La “*Policy in materia di remunerazione e incentivazione*” (in seguito anche “**Politica di remunerazione**” o la “**Policy**”), è approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione di Copernico SIM (in seguito “**Copernico**”, “**SIM**” o anche **Società**) e sottoposta all’Assemblea degli azionisti, in sede di approvazione del bilancio dell’esercizio, tenendo conto delle intervenute novità regolamentari e normative recepite nel nostro ordinamento.

La Policy illustra i principi guida, l’organizzazione societaria e funzionale, gli obiettivi e gli strumenti che costituiscono le componenti base per la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione all’interno della SIM e gli strumenti adottati per ridurre o attenuare rischi rilevanti per la SIM, che possano comprometterne la solidità patrimoniale.

La Società è tenuta a prendere in considerazione i rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento tenuto dai soggetti rilevanti e ai conflitti di interesse ed evita che le politiche e le prassi retributive possano compromettere gli interessi dei propri clienti.

Con riferimento alla remunerazione percepita dai consulenti finanziari, la Società ha adottato procedure che inducono il consulente finanziario ad agire nel migliore interesse del cliente, richiedendo la conformità del comportamento ai requisiti in materia di regolamentazione.

Principio di proporzionalità

La presente policy è ispirata al principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e delle dimensioni dell’attività svolta dalla SIM, nonché della sua rischiosità e complessità.

Ai fini della presente Policy, in base al principio di proporzionalità di cui alla Sezione I, par. 7, delle disposizioni di Vigilanza, la SIM è considerata quale “intermediario minore”, (IV macrocategoria SREP, ICAAP n. 3).

In quanto tale, essa può:

- non applicare, nemmeno con riferimento al personale più rilevante, le disposizioni, di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, e par. 2.2.1 delle disposizioni di vigilanza,
- non istituire il Comitato Remunerazione nell’ambito del Consiglio di Amministrazione,
- identificare proporzionalmente il personale più rilevante

La SIM non ha istituito il “Comitato remunerazione” e le attività ascritte a tale organo dalle disposizioni di vigilanza sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi.

In ogni caso e fermo restando il ruolo del Consiglio di Amministrazione, nelle situazioni in cui si possa configurare un conflitto di interessi in materia di remunerazione e incentivazione, è previsto il preventivo coinvolgimento del “Comitato per l’individuazione dei conflitti di interesse e incentivi”.

Remunerazione e competitività

La Società è consapevole che un adeguato meccanismo di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management ne può favorire la competitività e il buon governo. Allo stesso tempo, la remunerazione di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, ivi compresi i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, tende ad attrarre e mantenere in azienda soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

I sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della SIM, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale; in particolare, le eventuali forme di retribuzione incentivante collegate alla performance aziendale devono essere coerenti con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

In ogni caso, il sistema di remunerazione della SIM è definito in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile eventualmente stabiliti dal Consiglio di Amministrazione (che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance)¹, e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della SIM.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale vanno disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché degli eventuali codici etici o di condotta applicabili. 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.

Misure anti elusione

La SIM si impegna ad evitare che la remunerazione sia corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni.

La Società, in applicazione del principio di proporzionalità, ritiene sussistano le condizioni per non dare attuazione alle ulteriori previsioni contenute nel paragrafo 5 della Sezione I delle disposizioni di vigilanza (denominato “Principi e criteri generali”), laddove stabiliscono che le banche facciano richiesta al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di:

- non avvalersi di strategie di copertura personale di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione in essere presso altri intermediari (limitatamente al personale più rilevante).

Per analoghe motivazioni (assenza di sistemi di incentivazione e di remunerazione attraverso strumenti di propria emissione), la SIM non ritiene necessario procedere all'individuazione delle tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che possano incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguitamento delle finalità della presente disciplina.

Parità rispetto al genere

¹ Si tratta dei fattori cd. ESG.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce che le politiche di remunerazione adottate dalla SIM siano neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscano a perseguirne la completa parità. A parità di attività svolta, le politiche di remunerazione assicurano che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento².

Nell'ambito del previsto riesame periodico delle politiche di remunerazione adottate dalla SIM, il Consiglio di Amministrazione analizza la relativa neutralità rispetto al genere e sottopone a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (cd. “gender pay gap”) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, viene identificata su base annua il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, al fine di rilevare tempestivamente l'eventuale presenza di differenze rilevanti, da analizzare e superare attraverso l'adozione di opportune azioni correttive³.

2. Quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento della regolamentazione in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è contenuta nelle seguenti disposizioni normative:

- direttiva europea n° 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) che reca principi e criteri specifici al fine di garantire: la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza
- Circolare della Banca d'Italia n° 285 del 17 dicembre 2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (XXXVII° aggiornamento), che dà attuazione al quadro normativo europeo;
- Regolamento (UE) n° 575/2013 (CRR);
- ;
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'art. 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013.

3. Definizioni

Ai fini della presente sezione valgono le seguenti definizioni:

“alta dirigenza”: la persona o le persone che dirigono effettivamente l'attività della SIM.

“servizi”: i Servizi di investimento, servizi accessori e/o distribuzione di prodotti assicurativi forniti dalla SIM alla propria clientela.

“personale”: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i dipendenti e i collaboratori della SIM, tra i quali i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede).

“personale più rilevante”: il personale la cui attività professionale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM. Per l'identificazione del personale più rilevante la SIM si attiene per quanto

² Cfr. Orientamenti EBA/GL/2021/04 (paragrafi 23 – 27).

³ Fatta salva l'ipotesi che il divario non sia attribuibile a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

applicabile e nel rispetto del principio di proporzionalità a quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923

“remunerazione”: qualsiasi forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale della SIM. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Società e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.

“remunerazione fissa”: la remunerazione avente natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della SIM.

“remunerazione variabile”: si intende la remunerazione:

- il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.) o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti ad essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la SIM e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i carried interest⁴, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (cd. “AIFMD”);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

“raccolta netta”: conferimenti meno i prelievi dall’1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

“anticipo provvigionale”: gli eventuali anticipi riconosciuti ai consulenti finanziari non sono considerati come remunerazione ai fini della presente Policy e sono oggetto di valutazione nell’ambito del rischio di credito aziendale.

⁴ Il carried interest è una particolare tipologia di provento legato agli strumenti finanziari, dotati di diritti patrimoniali rafforzati, e destinati ad alcuni particolari soggetti come forma di incentivo all’ottenimento di un risultato.

SEZIONE II

RUOLO E RESPONSABILITÀ DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI

1. Assemblea degli azionisti

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

- le politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- 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 applicazione⁵;

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;
- la loro neutralità rispetto al genere;
- 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 approvati⁶;
- 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.

2. 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

⁵ 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

⁶ 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'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:

- Presidente;
- 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.

3. 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.

4. Direttore Generale

Il Direttore Generale ha il compito⁷ 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.

5. Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali di controllo della SIM collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

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;

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.

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.

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;

⁷ Anche avvalendosi delle strutture interne alla Sim

-
- 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.

6. Comitato per i 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.

7. 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.

SEZIONE III

POLITICA PER L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

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

Le modalità di valutazione del “personale più rilevante” tengono conto dell’effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SIM e si basano, oltre che sulle indicazioni presenti in argomento nelle vigenti disposizioni di vigilanza, sui criteri, sia qualitativi che quantitativi, previsti ai sensi degli artt. 5 e 6 del Regolamento UE 2021/923 (in quanto applicabili).

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.

La SIM svolge un’accurata auto-valutazione per identificare il “Personale più rilevante” e, tale processo, è supportato dal Direttore Generale, dalla Funzione di Revisione Interna e dalla Funzione di Risk Management 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 5 Regolamento UE 2021/923 , la SIM considera quale “personale più rilevante” i seguenti soggetti:

- membri del consiglio di amministrazione (n.5);
- direttore generale;
- membri del Collegio sindacale (3 componenti effettivi + 2 componenti supplenti);
- responsabile dell’Area Commerciale (responsabilità attribuita ad amministratore con delega);
- responsabili delle funzioni di controllo (n. 2);
- responsabile Organizzazione e Responsabile Servizi di investimento;
- responsabile formatori
- responsabile distribuzione prodotti assicurativi.

In base ai criteri quantitativi previsti dall’articolo 6 Regolamento UE 2021/923, sono considerati appartenenti alla categoria del personale più rilevante:

- i membri del personale che hanno una remunerazione complessiva linda pari o superiore alla remunerazione linda 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:
 - 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 del Consiglio di Amministrazione.

1.1. 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.

SEZIONE IV

STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1. Premessa

Il piano di remunerazione ed incentivazione della SIM è in linea con gli obiettivi definiti nel piano strategico 2021/2024, adottato dal Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione fissa del personale è improntata all'applicazione dei criteri previsti dalla contrattazione collettiva, mentre la remunerazione fissa degli organi sociali è stabilita con delibera assembleare ed improntata a criteri di contenimento dei costi.

La Società controlla con continuità la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate, allo statuto e alla normativa.

Almeno una volta l'anno il Consiglio di Amministrazione effettua il riesame della politica di remunerazione e incentivazione adottata e, nel caso in cui rilevi l'esigenza di apportare modifiche, anche in considerazione degli esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo, sottopone la nuova politica all'approvazione dell'Assemblea.

Eventuali contratti in essere, che prevedono una componente incentivante, fanno riferimento, fino alla loro naturale scadenza, alle Policy previgenti, solo se le condizioni pattuite non incidono sul profilo di rischio della Società. Spetta al Consiglio di Amministrazione valutare il relativo profilo di rischio per la Società.

2. Norme Generali - Rapporto tra componente fissa e variabile

I sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della SIM, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

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.

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non supera il 100% (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.

3. Componente variabile della remunerazione

Gli obiettivi e i parametri su cui è determinato l'ammontare della remunerazione variabile sono ben individuati, chiari, oggettivi o comunque fondati su criteri predeterminati. In ogni caso la 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: criteri diversi da quelli quantitativi. 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 o patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

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

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

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

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, da cui sia derivata una perdita significativa per la SIM o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.

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

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.

Con riferimento al personale più rilevante,

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

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

4. Politica di fine rapporto di lavoro o di cessazione della carica e pensionistica

La SIM non prevede benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. *golden parachute*).

⁸ Per determinare se il personale rientri nella franchigia, il calcolo degli importi della remunerazione fissa annua e della remunerazione variabile annua va operato ogni anno, prendendo in considerazione gli importi corrisposti per l'esercizio finanziario precedente: la remunerazione fissa annua sarà la remunerazione fissa riconosciuta e corrisposta per l'esercizio precedente, mentre la remunerazione variabile annua sarà la remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio in corso a valere sull'esercizio precedente, comprensiva di tutti gli importi relativi a periodi di performance che si siano conclusi in quell'esercizio (inclusi, quindi, i bonus riconosciuti sulla base di periodi pluriennali di valutazione della performance

SEZIONE V

SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Politica di remunerazione a favore degli organi sociali, del personale dipendente e collaboratori diversi dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

1.1. Politica di remunerazione a favore degli organi sociali

Consiglio di Amministrazione

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione e agli amministratori con delega è riconosciuto un compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e ripartito dal medesimo Consiglio di Amministrazione, tenendo conto delle cariche rivestite e di eventuali deleghe assegnate.

In relazione all'eventuale assegnazione di incarichi particolari, a taluni consiglieri potrà essere riconosciuta una remunerazione integrativa (fissa e a carattere accessorio), ulteriore rispetto a quella ordinariamente prevista, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'Assemblea.

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione può prevedere l'attribuzione di fringe benefits, considerati componente della remunerazione fissa.

Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso, differenziato tra il Presidente del Collegio e i Sindaci Effettivi, stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina.

Ad entrambi gli organi non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

1.2. Politica di remunerazione a favore del 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.

Per comprovate esigenze di servizio, possono essere riconosciuti al personale dipendente specifici fringe benefits, componente della remunerazione fissa.

Si intendono ricompresi nella remunerazione fissa anche eventuali indennità per il ruolo ricoperto e/o erogazioni connesse all'impegno profuso per attività specifiche svolte e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

In aggiunta alla retribuzione fissa, al Personale dipendente può essere riconosciuta una componente variabile, nel rispetto dei criteri quantitativi e qualitativi di seguito specificati.

La componente variabile può essere corrisposta al verificarsi di determinati eventi e al raggiungimento di particolari obiettivi (gate).

In particolare, la SIM ha definito i seguenti obiettivi, sia quantitativi che qualitativi, rilevanti ai fini della erogazione della remunerazione variabile ai dipendenti e ai collaboratori diversi dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede^{9..}.

In riferimento agli obiettivi di natura quantitativi, è prevista la determinazione di un importo massimo erogabile della componente variabile della remunerazione basata su:

- a. scaglioni di utile ante imposta, a fronte dei quali è determinata, nelle modalità di seguito rappresentate, la “componente variabile cumulativa”. Nel caso di utile ante imposte inferiore ad Euro 300.000, non è prevista l'erogazione di componenti variabili. 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. In caso di utile ante imposta ricompreso tra Euro 500.001 ed Euro 1.000.000, è prevista l'erogazione di una componente variabile pari al 10% di detto utile ante imposte. In caso di utili ante imposta superiori ad Euro 1.000.001, è prevista l'erogazione di una componente variabile pari al 15% di detto utile ante imposte.
- b. eccedenza patrimoniale, rispetto al requisito prudenziale regolamentare non inferiore a 0,5 milioni di euro.

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

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

La remunerazione variabile:

- deve essere determinata ed erogata successivamente all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre dell'esercizio precedente;
- è sottoposta a meccanismi di correzione ex post – *malus e claw back* – come più dettagliatamente precisato nella Sezione IV, paragrafo 2.

Personale dipendente con incarico di sviluppo della rete dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

⁹ Possono essere beneficiari della componente variabile sia il personale più rilevante, sia il personale non appartenente alla categoria del personale più rilevante.

In deroga a quanto sopra previsto per tutto il personale dipendente, per specifiche esigenze, funzionalmente legate allo sviluppo della rete dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, la SIM si può avvalere di soggetti con i quali, ad integrazione del contratto di lavoro subordinato, sono stipulati accordi che prevedano il riconoscimento anche di una componente variabile della remunerazione che non può in ogni caso superare l'importo della componente fissa.

In riferimento agli obiettivi di natura quantitativa, la suddetta componente variabile è determinata avendo riguardo all'inserimento di nuovi consulenti finanziari e/o al valore delle masse raccolte da questi ultimi.

1.3 Politica di remunerazione a favore dei 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 con contratto di collaborazione, è riconosciuto un compenso fisso definito contrattualmente per lo svolgimento in outsourcing dell'incarico inerente la funzione di controllo attribuita, approvato dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti definiti dalle Politiche di Remunerazioni approvate dall'Assemblea.

In particolare, si precisa quanto segue:

- la responsabilità della Funzione di Compliance è affidata ad un componente del Consiglio di Amministrazione, il cui compenso 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 componente del Consiglio di Amministrazione, il cui compenso 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 componente del Consiglio di Amministrazione, il cui compenso 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.

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

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.

Eventuali componenti di incentivazione sono assoggettati, con particolare rigore, alla sussistenza dei 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.

1.4 Politica di remunerazione a favore di collaboratori con specifici incarichi e diversi dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Particolari categorie di collaboratori

Per specifiche esigenze, funzionalmente legate all'avvio e alla crescita della nuova divisione dei servizi di consulenza a parcella, la SIM si può avvalere di collaboratori esterni con i quali sono stipulati contratti che possono determinare l'assunzione di rischi patrimoniali per la SIM.

In riferimento agli obiettivi di natura quantitativa, è prevista la determinazione di un importo massimo erogabile della componente variabile della remunerazione basata sull'utile ante imposta afferente alla nuova divisione, a fronte dei quali è determinata.

In caso di utile ante imposta positivo della nuova divisione, è prevista l'erogazione di una componente variabile complessiva massima pari al 20% di detto utile ante imposte, fatta esplicita esclusione dell'apporto generato alla nuova divisione da consulenti già in struttura.

2. Politica di remunerazione a favore di consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Principi generali

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.

Il piano strategico prevede l'opzione di potenziare la rete commerciale mediante l'inserimento di consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, sia con mandato d'agenzia che con contratto da lavoratore dipendente.

L'organizzazione dei consulenti finanziari è formata quasi 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.

Nella determinazione della remunerazione dei consulenti finanziari, la SIM considera anche quanto indicato negli Orientamenti ESMA 2013/606 del 3 giugno 2013 e nelle disposizioni di attuazione della Direttiva 2014/65/UE del 15 maggio 2014 (MiFID II), ai fini del contenimento dei conflitti di interesse connessi a pratiche di remunerazione della rete di vendita.

In particolare, ai sensi dell'art. 93 del Regolamento Intermediari la SIM evita di remunerare e di incentivare i propri consulenti finanziari secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti; a questo riguardo la SIM non adotta disposizioni in materia di remunerazione, target di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare i consulenti finanziari a raccomandare ai clienti al

dettaglio un particolare strumento finanziario, se può essere offerto uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente.

La remunerazione dei consulenti finanziari può essere caratterizzata da una componente “ricorrente”, che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla remunerazione fissa del personale, e da una componente “non ricorrente”, equiparata alla remunerazione variabile del personale, che ha, o può avere, valenza incentivante.

Più precisamente:

- la “**componente ricorrente**” è rappresentata dalla parte più stabile e ordinaria della remunerazione, vale a dire dalla retrocessione, seconde le aliquote percentuali previste dal contratto di agenzia, di una quota delle commissioni riconosciute alla SIM in relazione all’attività di collocamento (commissioni di ingresso - “cd. front fee”, commissioni di mantenimento – “cd. management fee”, altre tipologie di commissioni previste dalle convenzioni di collocamento, componenti di remunerazione fissa regolate da eventuali incarichi manageriali).
- la “**componente non ricorrente**” con finalità incentivante, legata ad esempio all’incremento dei volumi della raccolta netta o all’apporto iniziale di portafogli, al lancio di servizi quali ad esempio analisi portafoglio, consulenza patrimoniale, consulenza spot e/o consulenza evoluta, con riferimento sia a singoli consulenti finanziari sia alla rete o parte di essa nel suo complesso. La provvigione non ha di per sé valenza incentivante. La componente non ricorrente non è correlata al raggiungimento di obiettivi di raccolta su specifici prodotti e servizi, che possano indurre il consulente finanziario ad operare in conflitto con gli interessi del cliente.

La componente non ricorrente nei confronti dei consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede, ivi comprese le figure di Responsabile Commerciale, Responsabile prodotti finanziari e assicurativi e responsabili formatori può essere erogata in denaro e/o in azioni proprie della Società, subordinatamente alle previste approvazioni del Consiglio di Amministrazione e dell’Assemblea dei Soci.

Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data del 31 dicembre precedente l’anno solare precedente l’erogazione.

La distinzione tra le suddette componenti è stabilita dalla SIM ex ante sulla base dei criteri oggettivi, definiti al paragrafo 6 (“Provvigioni”) del mandato di agenzia e ricompresi negli allegati A e B dello stesso.

Per il personale più rilevante, le componenti di remunerazione “non ricorrente” devono sempre rispettare il rapporto di 1:1 con le componenti di remunerazione “ricorrente” in modo tale da garantire la migliore tutela dell’interesse del cliente.

Le provvigioni “ricorrenti” non sono sottoposte a criteri correttivi che andrebbero altrimenti ad incidere sul corrispettivo naturale dell’attività promozionale tipicamente svolta dal consulente finanziario, comprimendo la causa del contratto di agenzia.

La componente non ricorrente rispetta i seguenti criteri:

- l’ammontare complessivo di remunerazione variabile (*bonus pool*) si deve basare su risultati effettivi e duraturi e deve tener conto anche di obiettivi qualitativi e non può essere superiore al 50% della remunerazione fissa.
- i parametri a cui rapportare l’ammontare delle retribuzioni devono essere individuati, oggettivi e di immediata valutazione;

- la SIM definisce condizioni di accesso alla remunerazione “variabile o non ricorrente” (cd. “*gate*”), che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte;

Con riferimento ai consulenti finanziari, rientranti nella categoria del “personale più rilevante” individuata nella sez. III, paragrafo 1, sono sottoposti a meccanismi di correzione ex post – *malus e claw back* – come precisato nella Sezione IV, paragrafo 3, che di seguito si riporta:

- il periodo di valutazione (*accrual period*) è annuale;
- 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);
- 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 prima quota intercorre 1 anno. Il pagamento differito non si applica nel caso in cui la componente variabile sia di importo pari o inferiore a € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della remunerazione annua¹⁰

Non è soggetta a pagamento differito la componente non ricorrente che sia erogata mediante incremento dell’aliquota provvigionale ordinaria riconosciuta al consulente finanziario in quanto il pagamento della stessa è strettamente correlata alla generazione di ricavi per la SIM¹¹.

Aspetti quantitativi

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.

Tale sistema è basato, in riferimento agli obiettivi di natura quantitativi, su obiettivi di raccolta netta annua – ad esclusione dei fondi monetari e di liquidità, in conti correnti ed in titoli, delle gestioni separate e di eventuali riassegnazioni di clientela in corso d’anno - 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 i seguenti specifici criteri.

In riferimento a scaglioni di portafoglio fino ad Euro 15.000.000, la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo dello 0,5% della raccolta netta annua. In riferimento a scaglioni di portafoglio ricompreso tra Euro 15.000.001 ed Euro 30.000.000, la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo dello 0,7% della raccolta netta annua. In riferimento a scaglioni di portafoglio superiori a Euro 30.000.001, la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo dello 1% della raccolta netta annua.

¹⁰ Per determinare se il personale rientri nella franchigia, il calcolo degli importi della remunerazione fissa annua e della remunerazione variabile annua va operato ogni anno, prendendo in considerazione gli importi corrisposti per l’esercizio finanziario precedente: la remunerazione fissa annua sarà la remunerazione fissa riconosciuta e corrisposta per l’esercizio precedente, mentre la remunerazione variabile annua sarà la remunerazione variabile riconosciuta nell’esercizio in corso a valere sull’esercizio precedente, comprensiva di tutti gli importi relativi a periodi di performance che si siano conclusi in quell’esercizio (inclusi, quindi, i bonus riconosciuti sulla base di periodi pluriennali di valutazione della performance).

¹¹ A titolo di esempio, si consideri il caso in cui sia riconosciuto al consulente finanziario un premio correlato al valore della raccolta apportata alla SIM a ad una certa data e detto premio sia corrisposto nel corso del tempo mediante un incremento delle percentuali delle aliquote provvigionali sino ad esaurimento del valore del premio maturato.

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/neocon, nei primi 24 mesi di attività presso l'azienda.

Consulenti finanziari con contratto di lavoro subordinato: in relazione agli obiettivi quantitativi dei consulenti finanziari assunti con contratto di lavoro dipendente, la remunerazione variabile è connessa ad obiettivi di raccolta e/o alle commissioni attive generate nel periodo di riferimento e viene erogata sulla base di una percentuale massima della remunerazione fissa. La componente non ricorrente eventualmente erogata non può superare in ogni caso l'importo della componente fissa della remunerazione .

Aspetti qualitativi

In riferimento agli obiettivi di natura qualitativi, applicabili ai consulenti finanziari con mandato di agenzia e contratto di lavoro subordinato, 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, la rilevanza dei 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;
- 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 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 e di compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni, come più dettagliatamente precisato nella Sez. IV, par.3.

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. A tal fine sono stati introdotti: (i) meccanismi di malus in base ai quali, ferma restando la non erogazione della componente non ricorrente della remunerazione in assenza dei requisiti di sostenibilità della stessa sotto il profilo finanziario, non si procederà all'erogazione della medesima anche nell'ipotesi di comportamenti dolosi o gravemente colposi a danno dei clienti o della stessa Società.

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 Categorìa, 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 pervenuti alla Società 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".

L'importo della remunerazione collegata all'apporto iniziale di clientela preesistente, da parte del consulente finanziario, non si considera componente non ricorrente.

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 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".

2.1. Responsabili formatori, Responsabili prodotti assicurativi e finanziari e Responsabile commerciale

I consulenti finanziari con responsabilità di coordinamento, formazione e sviluppo commerciale di gruppi di altri consulenti finanziari, con incarichi accessori di sviluppo, connessi alla selezione, reclutamento e gestione di nuovi consulenti finanziari, con incarichi di sviluppo di prodotti e con incarico di responsabile

commerciale sono remunerati sia con riferimento al portafoglio clienti loro associato sia con una remunerazione aggiuntiva, che prevede una parte fissa ed eventualmente una parte variabile.

a. Responsabili formatori

La parte variabile “non ricorrente” a favore dei consulenti finanziari con incarico accessorio di formatori, se definita, potrà essere erogata tenendo conto della raccolta netta media annua – ad esclusione dei fondi monetari e di liquidità, in conti correnti ed in titoli, delle gestioni separate e di eventuali riassegnazioni di clientela in corso d’anno - generata dai consulenti finanziari coordinati nell’esercizio di riferimento (con esclusione dei consulenti finanziari assunti con contratto di lavoro dipendente), secondo i seguenti criteri.

A fronte di una raccolta media pro capite, generata nell’esercizio di riferimento dai consulenti finanziari coordinati, fino ad Euro 200.000, la Società non riconosce alcuna remunerazione non ricorrente. A fronte di una raccolta media pro capite, generata nell’esercizio di riferimento dai consulenti finanziari coordinati, ricompresa tra Euro 200.001 ed Euro 600.000, la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo dello 0,2% di detta raccolta netta media pro capite. A fronte di una raccolta media pro capite, generata nell’esercizio di riferimento dai consulenti finanziari coordinati, ricompresa tra Euro 600.001 ed Euro 1.000.000, la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo dello 0,5% di detta raccolta netta media pro capite. A fronte di una raccolta media pro capite, generata nell’esercizio di riferimento dai consulenti finanziari coordinati, superiore ad Euro 1.000.001, la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo dello 1% di detta raccolta netta media pro capite.

Detta componente non ricorrente è erogabile solo in caso di raccolta netta media pro-capite, rilevata al 31 dicembre di ciascun esercizio, superiore a 200.000.

In ogni caso eventuali bonus previsti per i consulenti finanziari, saranno sempre condizionati dall’effettiva realizzazione dei risultati previsti negli accordi e tali da non esporre la SIM a rischi dal punto di vista patrimoniale. Detta 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 e di compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni, come più dettagliatamente precisato nella presente Sezione al paragrafo 1, ed è condizionata, se erogata, alla permanenza in struttura per almeno 3 anni dalla data della sua erogazione.

Facendo parte del personale più rilevante, le componenti di remunerazioni non ricorrenti di cui al presente paragrafo possono essere erogate nei limiti del 100% (rapporto di 1:1) della componente fissa.

b. Responsabile prodotti assicurativi e finanziari

La parte variabile a favore dei consulenti con incarico accessorio di sviluppo degli strumenti finanziari e dei prodotti assicurativi (d’ora innanzi “i prodotti”) se prevista, è calcolata tenendo conto del margine di intermediazione generato sui prodotti e può essere erogata solo in caso di sussistenza di un utile ante imposta nel periodo di riferimento.

Per margine di intermediazione generato sui prodotti (d’ora innanzi “margine di intermediazione”) si considera la differenza tra ciò che la SIM incassa dalle società prodotto e quanto corrisposto, a qualsiasi titolo, ai consulenti finanziari (con esclusione dei consulenti finanziari assunti con contratto di lavoro dipendente) con riferimento all’attività di collocamento svolta sugli stessi prodotti

Detta componente non ricorrente può essere erogata solo in caso di crescita positiva, rispetto al precedente esercizio, del margine di intermediazione generato sui prodotti, fino ad un ammontare massimo del 10% degli utili ante imposta rilevati nel bilancio dell’esercizio di riferimento approvato in sede assembleare e nei limiti del 100% (rapporto di 1:1) della componente fissa, secondo i seguenti criteri.

A fronte di una crescita sino al 2 % rispetto all'esercizio precedente del margine di intermediazione - rettificato tenendo conto anche dei costi relativi ai consulenti finanziari legati alla SIM da un contratto di lavoro subordinato, la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo del 10% del differenziale tra il margine riferito all'esercizio di riferimento e il margine riferito all'esercizio precedente.

A fronte di una crescita compresa tra il 2% e il 3 e% del margine di intermediazione rispetto all'esercizio precedente, la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo del 15% del differenziale tra il margine riferito all'esercizio di riferimento e il margine riferito all'esercizio precedente.

A fronte di una crescita compresa tra il 3% e il 4% del margine di intermediazione rispetto all'esercizio precedente, la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo del 20% del differenziale tra il margine riferito all'esercizio di riferimento e il margine riferito all'esercizio precedente.

A fronte di una crescita tra il 4% e il 5% del margine di intermediazione rispetto all'esercizio precedente ricompresa la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo del 25% del differenziale tra il margine riferito all'esercizio di riferimento e il margine riferito all'esercizio precedente.

A fronte di una crescita superiore al 5% del margine di intermediazione rispetto all'esercizio precedente la Società può riconoscere una remunerazione non ricorrente fino ad un massimo del 40% del differenziale tra il margine riferito all'esercizio di riferimento e il margine riferito all'esercizio precedente.

La componente non ricorrente eventualmente erogata, determinata secondo detta metodologia, non può essere superiore ad un importo pari al 5% del margine di intermediazione generato nell'esercizio di riferimento.

Detta 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 e di compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni, come più dettagliatamente precisato nella presente Sezione al paragrafo 1, ed è condizionata, se erogata, alla permanenza in struttura per almeno 3 anni dalla data della sua erogazione.

Le componenti di remunerazioni non ricorrenti di cui al presente punto e al punto 1 della presente Sezione possono essere erogate nei limiti del 100% (rapporto di 1:1) della componente fissa.

c. Responsabile commerciale

L'incarico di responsabile commerciale è assegnato ad un consulente finanziario (che percepisce gli usuali compensi per questo ruolo), membro del Consiglio di Amministrazione, con l'incarico di sviluppare la rete dei consulenti finanziari della società.

La remunerazione prevede una parte “ricorrente” ed una parte “non ricorrente”.

Fermi i criteri di cui alla Sezione IV, paragrafo 3, la componente di remunerazione non ricorrente del Responsabile commerciale è pari allo 0,10% della raccolta netta aziendale annuale, generata dai consulenti finanziari (ad esclusione dei consulenti afferenti la Divisione Digital Marketing e i consulenti finanziari assunti con contratto di lavoro dipendente), fino ad un ammontare massimo del 10% degli utili ante imposta rilevati nel bilancio dell'esercizio di riferimento approvato in sede assembleare e nei limiti del 100% (rapporto di 1:1) della componente fissa.

Per raccolta netta aziendale si intende i conferimenti meno i prelievi dall'1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento, ad esclusione dei fondi monetari e di liquidità, in conti correnti ed in titoli, delle gestioni separate e di eventuali riassegnazioni di clientela in corso d'anno generata dai consulenti finanziari, ad esclusione dei consulenti afferenti la Divisione Digital Marketing e i consulenti finanziari assunti con contratto di lavoro dipendente.

Detta 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 e di compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni, come più dettagliatamente precisato nella presente Sezione al paragrafo 1, ed è condizionata, se erogata, alla permanenza in struttura per almeno 3 anni dalla data della sua erogazione.

3. Piani di stock options

Non sono previsti allo stato attivi piani di stock option.

SEZIONE VI OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DATI

1. Informativa al pubblico

Copernico SIM pubblica sul primo sito web le informazioni previste dell'art. 450 del Regolamento UE 575/2013.

La SIM fornisce almeno annualmente all'Assemblea le stesse informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento UE/575/2013.

2. Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza

La Direttiva CRD 3 prevede che siano trasmessi alle Autorità di Vigilanza dati e informazioni relative alle remunerazioni:

- dei “risk takers” (Guidelines on the remuneration benchmarking exercise – GL 2012/4, emanate dall'EBA il 27 luglio 2012), per consentire alle Autorità di Vigilanza di monitorare e confrontare le tendenze e le prassi di remunerazione e incentivazione (attività di benchmarking); Copernico è esentata da tale obbligo informativo, in quanto non rientra nel campione selezionato da Banca d'Italia;
- degli “high earners” (Guidelines on the data collection exercise regarding high earners – GL 2012/5, emanate dall'EBA il 27 luglio 2012), per la raccolta di informazioni specifiche sul personale la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di Euro entro il 30 giugno di ogni anno.

La società, in sede di prima applicazione della normativa, trasmette alla Banca d'Italia le informazioni e la documentazione utile a valutare la conformità delle politiche di remunerazione e incentivazione alla disciplina in materia, nonché a verificare l'attuazione degli adempimenti in essa previsti.

La società comunica, altresì, all'Organo di Vigilanza le modifiche apportate nel tempo.

3. Informativa all'Assemblea

La SIM fornisce almeno annualmente all'Assemblea le stesse informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento UE/575/2013.