



## Policy in materia di Remunerazione e Incentivazione

*ANNO 2026*

Consiglio di Amministrazione

*27 marzo 2026*

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| 1. Premessa.....  | 3  |
| 2. Quadro normativo di riferimento .....  | 5  |
| 3. Definizioni .....  | 5  |
| 4. Ruolo e Responsabilità degli Organi Aziendali e delle Funzioni .....                               | 7  |
| 5. Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante e relativi esiti .....          | 11 |
| 6. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione .....                                      | 12 |
| 7. Politica di remunerazione a favore del personale più rilevante .....                               | 15 |
| 8. Politica di remunerazione a favore del personale non rientrante nel Personale più rilevante.....   | 20 |
| 9. Politica di remunerazione a favore di consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede ..... | 22 |
| 10. Piani di stock options e Piani di stock grant .....   | 27 |
| 11. Obblighi di informativa e trasmissione dei dati .....   | 29 |

## 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, 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 la presente policy sulla remunerazione, la Società individua i principi, le finalità, le metodologie e gli strumenti per la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione della SIM e definisce i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel relativo processo.

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.

I criteri definiti nella policy vengono rivisti annualmente dal Consiglio di Amministrazione. La responsabilità in merito alla corretta attuazione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è rimessa direttamente al Consiglio di Amministrazione della SIM.

Le strutture organizzative della SIM, ciascuna secondo le rispettive competenze, collaborano alla predisposizione, alla successiva applicazione e monitoraggio della presente policy.

### *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, al riguardo:

- 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;

- identifica proporzionalmente il personale più rilevante ai fini dell'applicazione della presente Policy.

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 ESG), 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 perseguimento delle finalità della presente disciplina.

### *Parità rispetto al genere*

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 pagamento.

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 correttive<sup>1</sup>.

## **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) e succ. modifiche 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;
- Direttiva 2014/65 - MiFID II (art. 27)
- Regolamento Intermediari (artt. 92, 93)
- Art. 27 del Regolamento Delegato UE) 565/2017 (Artt. 16, 23, 27 34)
- Orientamenti ESMA 35-43-3565 del 3 aprile 2023 relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II

## **3. Definizioni**

Ai fini della presente sezione valgono le seguenti definizioni:

---

<sup>1</sup> Fatta salva l'ipotesi che il divario non sia attribuibile a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

---

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

**“claw-back”**: clausola o impegno contrattuale in forza del quale il membro del personale accetta di restituire alla Sim, in tutto o in parte, la remunerazione variabile già percepita, in determinate circostanze. Può riguardare sia gli importi o benefici pagati come Quota Up-front sia quelli pagati con la Quota Differita. Tale clausola è una forma di aggiustamento per i rischi ex post.

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

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

**“malus”**: Meccanismo di correzione che opera durante il Periodo di Differimento, prima dell’effettiva corresponsione della quota di Remunerazione Variabile, per effetto del quale tale quota può ridursi in funzione dei rischi assunti o dei risultati nel suo insieme, della singola unità operativa o del singolo dipendente della Sim. Il Malus è una forma di aggiustamento per i rischi ex post

**“periodo di differimento”**: è l’arco temporale per il quale viene differita l’erogazione di una quota della componente variabile della Remunerazione del Personale Più Rilevante, in modo da tener conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti e consentire l’applicazione di eventuali meccanismi di correzione ex post (c.d. malus)

**“periodo di valutazione”**: Periodo durante il quale i risultati vengono valutati e quantificati al fine di determinarne la Remunerazione Variabile

**“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.

Non rientrano nella nozione di “personale” i soggetti che non risultino inquadrati in un rapporto organico con la struttura aziendale della Sim e prestino attività nell’interesse della Sim in via autonoma, non sottostando alle direttive e alle procedure della stessa, quali a titolo esemplificativo, i fornitori di servizi e i segnalatori di clientela e/o di consulenti finanziari.

**“personale più rilevante”**: il personale la cui attività professionale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM, a cui si applica la presente Policy, così come individuate nel capitolo 5 relativo all’identificazione del personale più rilevante la SIM si attiene per quanto applicabile e nel rispetto del principio di proporzionalità a quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923

**“quota differita”**: Quota della componente variabile attribuita (pagata) al termine del Periodo di Differimento

**“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 interest<sup>24</sup>, 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 strategica”**: per raccolta netta strategica si intende la raccolta netta realizzata (conferimenti al netto dei prelievi dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento – somma algebrica dei flussi, positivi e negativi, nel periodo considerato) su prodotti che non presentano limitazioni operative alle sottoscrizioni. Tali limitazioni possono essere determinate sia dalle società prodotte sia dalla Sim. E’, inoltre, considerata raccolta strategica l’investimento sul servizio di consulenza in abbinamento al servizio RTO. Non è considerata raccolta strategica l’investimento sui prodotti e servizi appartenenti alle seguenti categorie: gestioni separate, fondi monetari, consulenza spot, consulenza patrimoniale e analisi di portafoglio.

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

**“soggetto rilevante”**: In base alla definizione riportata dall’art. 2 del Regolamento 565/2017 si intende per “soggetto rilevante uno dei seguenti soggetti: a) i componenti del Consiglio di Amministrazione del Collegio Sindacale delle Società; b) i soci della Società; c) i Consulenti Finanziari della Società e i loro dipendenti; d) i dipendenti nonché ogni altra persona fisica i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della SIM e che partecipino alla prestazione di servizi d’investimento da parte di quest’ultima; e) le persone fisiche che partecipano direttamente alla prestazione di servizi della SIM nel quadro di un accordo di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione di servizi di investimento da parte della SIM

#### ***4. Ruolo e Responsabilità degli Organi Aziendali e delle Funzioni***

---

<sup>2</sup> 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.

---

## 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 applicazione<sup>35</sup>.

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

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

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- 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 approvati<sup>46</sup>;
- 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.

## 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.

---

<sup>3</sup> Per lo scioglimento anticipato del rapporto di lavoro del personale vengono applicati i criteri e la prassi stabiliti dalla normativa in materia di diritto del lavoro ovvero nella misura massima stabilita a livello aziendale in 12 mensilità. Per i consulenti sono previsti patti di recesso anticipato nel rispetto dei criteri di economicità stabiliti dalla SIM

<sup>4</sup> Per esempio, l'assemblea può essere chiamata a deliberare su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, approvando che tale rapporto possa essere superiore a 1

---

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

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

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

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

### **Collegio Sindacale**

Al Collegio sindacale spetta il compito di:

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

### **Direttore Generale**

Il Direttore Generale ha il compito<sup>7</sup> 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;

- 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.

### **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;
- 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:

- 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.

### **Comitato per la gestione dei 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.

## 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

### *5. Politica relativa alla identificazione del personale più rilevante e relativi esiti*

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.

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).

La ricognizione dei soggetti con impatto significativo sui rischi della SIM prende in considerazione criteri qualitativi e quantitativi tra i quali:

- il ruolo e le attività svolte;
- le effettive responsabilità e deleghe;
- i poteri decisionali attribuiti;
- la posizione organizzativa e linee di riporto gerarchico;
- i livelli di remunerazione totale

Nel processo di identificazione del personale più rilevante sono inclusi anche i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

La procedura di identificazione e valutazione seguita dalla Società prevede il coinvolgimento delle funzioni di seguito indicate e la responsabilità della procedura di identificazione è del Direttore Generale che effettua annualmente l'autovalutazione finalizzata a identificare il personale più rilevante formalizzandone l'esito all'interno di una relazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il processo di valutazione del personale più rilevante è supportato dalla Funzione 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.

Il processo è inoltre supervisionato dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente.

La Funzione Internal Audit verifica annualmente la rispondenza del processo seguito alla normativa in materia.

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 applicazione della normativa sopra richiamata, all'esito del processo di valutazione la Società ha individuato come appartenenti alla categoria del personale più rilevante, sulla base dei criteri qualitativi previsti dall'art. 5 del Regolamento UE 2021/923, i seguenti soggetti:

- membri del Consiglio di Amministrazione;
- membri del Collegio sindacale;
- direttore generale;
- responsabile dell'Area Commerciale;
- responsabili delle funzioni di controllo;
- responsabile dei prodotti finanziari e assicurativi.

Essendo tutti i soggetti stati identificati in applicazione di criteri qualitativi, non ricorrono i presupposti per eventuali esclusioni.

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 lorda pari o superiore alla remunerazione lorda del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede la cui remunerazione complessiva comprenda una parte non ricorrente e per i quali sussistano congiuntamente le seguenti condizioni:
  - 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 Direttore Generale.

#### **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.

#### **6. *Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione***

Il piano di remunerazione ed incentivazione della SIM è in linea con gli obiettivi definiti nel piano strategico 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.

### **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.

### **Componente variabile della remunerazione**

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

La componente variabile è determinata sulla base di indicatori qualitativi e quantitativi, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta e misurati al netto dei rischi legati all'attività della SIM nel suo complesso, di quello dei singoli Uffici, e di quelli individuali.

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

- **criteri quantitativi:** principalmente dati numerici o finanziari utilizzati per stabilire la retribuzione di un soggetto rilevante (ad esempio valore degli strumenti venduti, volume delle vendite,

definizione di obiettivi in termini di vendite o nuovi clienti, ecc.)

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

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

In ogni caso, la retribuzione non è basata esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi – espressione delle performance economiche conseguite dalla SIM e della missione gli obiettivi di lungo periodo – 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 che incoraggino ad agire nel migliore interesse del cliente.

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

Il numero delle azioni da assegnare o di opzioni per la sottoscrizione di azioni (Stock Grant e/o Stock Options) sarà pari al minore tra il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data del 31 dicembre dell'anno solare precedente l'erogazione e il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data di maturazione dell'incentivo.

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

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

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

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

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

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, da cui sia derivata una perdita significativa per la SIM o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, nei casi da questa eventualmente previsti;

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.

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

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*.

### **Criteria applicabili al Personale Più Rilevante**

Con riferimento al personale più rilevante,

- il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non può superare il 100% (rapporto di 1:1); per i responsabili delle funzioni di controllo interno il rapporto non può superare 1/3.
- la componente variabile è soggetta, per una quota pari al 20%, a sistemi di pagamento differito, per un periodo di tempo non inferiore ad 1 anno, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla SIM (cd. Meccanismo di *malus*). Tra la fine del periodo di valutazione (*accrual period*) e il pagamento della quota differita intercorre 1 anno. Il pagamento differito non si applica nel caso in cui la componente variabile sia di importo pari o inferiore a € 50.000 o non rappresenti più di un terzo della remunerazione annua<sup>58</sup>
- 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.

### **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*).

## **7. Politica di remunerazione a favore del personale più rilevante**

### **Consiglio di Amministrazione**

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

5 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 di valutazione: la remunerazione fissa annua sarà la remunerazione fissa riconosciuta e corrisposta per l'esercizio di valutazione, mentre la remunerazione variabile annua sarà la remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio in corso.

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.

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione può prevedere l'attribuzione di fringe benefits, considerati componente della remunerazione fissa, quali l'uso di un'automobile, polizze assicurative (vita, infortuni ed altro) concesse a taluni Amministratori.

In relazione all'eventuale assegnazione di incarichi particolari o deleghe, a taluni consiglieri potrà essere riconosciuta, oltre ad una remunerazione fissa, anche una remunerazione variabile, nel rispetto della presente Policy.

L'eventuale attribuzione di tale componente variabile agli Amministratori investiti di particolari cariche, è correlata all'impegno, alle responsabilità assunte e alle performance positive aziendali, nel rispetto dei principi, valori aziendali, obiettivi e strategie della Sim.

Tale componente variabile è approvata dal Consiglio di Amministrazione (con astensione dell'amministratore di volta in volta interessato) e l'importo è determinato con riferimento a indicatori quantitativi, quali l'andamento della redditività e risultati economici positivi e indicatori qualitativi quali ad esempio il raggiungimento di obiettivi sulla base degli incarichi assegnati, la capacità organizzativa e di gestione.

L'eventuale remunerazione variabile:

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

Rientrando nella categoria del "personale più rilevante", l'amministratore è comunque soggetto ai relativi criteri previsti dal capitolo 6.

La componente di remunerazione variabile riconosciuta ai componenti del Consiglio di Amministrazione aventi incarichi particolari o deleghe può essere erogata in denaro e/o in azioni proprie della Società e/o in opzioni per la sottoscrizione di azioni (Stock Options), subordinatamente alle previste deliberazioni.

Il numero delle azioni da assegnare o di opzioni per la sottoscrizione di azioni (Stock Options) sarà pari al minore tra il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data del 31 dicembre dell'anno solare precedente l'erogazione e il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data di maturazione dell'incentivo.

### **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.

Al Collegio Sindacale non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

### **Direttore Generale**

Al Direttore Generale è riconosciuto un compenso fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui

competere la sua nomina e la determinazione delle sue attribuzioni e deleghe.

Il trattamento economico si compone generalmente dallo (i) stipendio, (ii) da eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro, (iii) da eventuali altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo, (iv) da eventuali fringe benefit o forme di retribuzione in natura (l'uso di un'automobile, eventuali polizze assicurative), nonché componenti variabili erogabili una tantum (entry bonus), in via straordinaria (es.: retention bonus) o definiti contrattualmente, in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi od ottenimento di specifici risultati a livello individuale e/o aziendale.

Il contratto di lavoro applicabile, inoltre, può disporre in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

In aggiunta alla retribuzione fissa, al Direttore Generale può essere riconosciuta una componente variabile, stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

L'importo della componente variabile è determinato con riferimento ad uno o più dei seguenti indicatori quantitativi quali l'andamento della redditività e risultati economici, l'andamento della marginalità aziendale e ad uno o più indicatori qualitativi quali l'affidabilità e l'accountability, la gestione e lo sviluppo di rapporti con gli organi sociali e gli azionisti, la capacità organizzativa e di gestione della struttura organizzativa, l'ottimizzazione dei processi, lo sviluppo di una cultura di sostenibilità all'interno della Società e l'attenzione prestata alla diffusione della compliance e della risk culture, al fine di incrementare la consapevolezza dell'intera organizzazione;

La remunerazione variabile deve essere determinata ed erogata successivamente all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre dell'esercizio precedente, solo in caso di sussistenza di un utile ante imposta nel periodo di riferimento e l'importo non può superare il compenso annuo lordo deliberato a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

Il numero delle azioni da assegnare o di opzioni per la sottoscrizione di azioni (Stock Grant e/o Stock Options) sarà pari al minore tra il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data del 31 dicembre dell'anno solare precedente l'erogazione e il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data di maturazione dell'incentivo.

Rientrando nella categoria del "personale più rilevante", è soggetto ai relativi criteri previsti dal capitolo 6.

### **Responsabile Commerciale**

Al Responsabile Commerciale, oltre ad una remunerazione fissa, può essere previsto il riconoscimento anche di una componente variabile della remunerazione.

L'importo della componente variabile è determinato con riferimento a:

- indicatori quantitativi connessi all'attività di selezione e reclutamento di nuovi consulenti

finanziari, connessi al valore delle masse raccolte da questi ultimi e/o alle commissioni generate dal consulente inserito.

- uno o più dei seguenti indicatori qualitativi:
  - affidabilità e capacità organizzativa nella selezione dei candidati;
  - selezione e reclutamento di nuovi consulenti finanziari;
  - affiancamento e supervisione della rete dei consulenti finanziari,
  - capacità organizzativa e di gestione della rete di consulenti finanziari;
  - capacità relazionale e motivazionale;
  - rispetto delle procedure interne e del codice interno di condotta;
  - attenzione prestata alla diffusione della compliance e della risk culture, al fine di incrementare la consapevolezza dell'intera organizzazione.

Rientrando nella categoria del “personale più rilevante”, è soggetto ai relativi criteri previsti dal capitolo 6.

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

Il numero delle azioni da assegnare o di opzioni per la sottoscrizione di azioni (Stock Grant e/o Stock Options) sarà pari al minore tra il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data del 31 dicembre dell'anno solare precedente l'erogazione e il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data di maturazione dell'incentivo.

### **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.

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

La Società può riconoscere una componente variabile ai responsabili delle Funzioni di controllo, rientranti nella categoria del Personale Più rilevante; sussistono meccanismi di incentivazione autonomi, in coerenza con i compiti assegnati e con il rispetto del principio di indipendenza, non collegati ai risultati

---

economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di miglioramento professionale.

L'importo della componente variabile è determinato con riferimento a uno o più dei seguenti indicatori qualitativi:

- modalità di gestione dei rapporti con le autorità di vigilanza e con gli organi aziendali;
- costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività della SIM;
- valutazione nel continuo della conformità alla norma;
- verifica del costante aggiornamento delle procedure aziendali;
- tempestiva rilevazione dei comportamenti anomali e impostazione di adeguati piani di verifica;
- rispetto delle scadenze normative e dei piani di lavoro presentati;
- qualità del clima creato nell'ambito dei rapporti con i responsabili delle altre unità aziendali e con i propri collaboratori.

La componente variabile è del tutto indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo e dai risultati del business.

La componente di remunerazione variabile non deve essere superiore al 15% della retribuzione fissa totale individuale.

### **Responsabile dei prodotti finanziari e assicurativi**

Per specifiche esigenze, funzionalmente legate all'obiettivo di sviluppare prodotti finanziari e assicurativi, la SIM si può avvalere di personale nei riguardi del quale, ad integrazione di una remunerazione fissa, può essere prevista una componente variabile della remunerazione.

L'importo della componente variabile è determinato con riferimento a

- indicatore quantitativi quale il margine di intermediazione generato sui prodotti intendendosi per tale 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 e dei consulenti finanziari indipendenti) con riferimento all'attività di collocamento svolta sugli stessi prodotti.

La Società può riconoscere una remunerazione variabile fino ad un massimo del 5% del differenziale tra il margine riferito all'esercizio di riferimento e il margine riferito all'esercizio precedente.

Detta componente variabile può essere erogata solo in caso di crescita positiva, rispetto al precedente esercizio, del margine di intermediazione generato sui prodotti, nei limiti del 100% (rapporto di 1:1) della componente fissa e, in ogni caso, non potrà essere superiore ad Euro 36.000 annui lordi.

- uno o più dei seguenti indicatori qualitativi
  - affiancamento e supporto della rete dei consulenti finanziari della Società;
  - capacità organizzativa;
  - capacità motivazionale;

- gestione dei rapporti con le società prodotte
- rispetto delle procedure interne e del codice interno di condotta;
- attenzione prestata alla diffusione della compliance e della risk culture, al fine di incrementare la consapevolezza dell'intera organizzazione;

Rientrando nella categoria del “personale più rilevante”, è soggetto ai relativi criteri previsti dal capitolo 6.

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

Il numero delle azioni da assegnare o di opzioni per la sottoscrizione di azioni (Stock Grant e/o Stock Options) sarà pari al minore tra il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data del 31 dicembre dell'anno solare precedente l'erogazione e il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data di maturazione dell'incentivo.

## ***8. Politica di remunerazione a favore del personale non rientrante nel Personale più rilevante***

### **Personale Dipendente**

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

Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è stabilito dal Direttore Generale con lo scopo di attrarre e mantenere soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze della SIM.

Il trattamento economico si compone generalmente dallo (i) stipendio, (ii) da eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro, (iii) da eventuali altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo, (iv) da eventuali fringe benefit o forme di retribuzione in natura, nonché componenti variabili erogabili una tantum (entry bonus), in via straordinaria (es.: retention bonus) o definiti contrattualmente, in funzione del raggiungimento di determinati obiettivi od ottenimento di specifici risultati a livello individuale e/o aziendale.

In aggiunta alla retribuzione fissa, il Direttore Generale può riconoscere una componente variabile, sulla base di specifici criteri quantitativi e qualitativi qui di seguito rappresentati.

Ai fini della quantificazione e dell'attribuzione della componente variabile a ciascun membro del personale sono valutati criteri qualitativi quali: a) la permanenza all'interno della SIM; b) la qualità del lavoro svolto; c) acquisizione di competenze, maggiore responsabilità capacità ed abilità in virtù del ruolo ricoperto e/o maggiori responsabilità d) specifici progetti assegnati

Devono inoltre sussistere criteri quantitativi in quanto la remunerazione variabile deve essere determinata ed erogata successivamente all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre dell'esercizio precedente e può essere erogata solo in caso di sussistenza di utile ante imposta.

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

Il numero delle azioni da assegnare o di opzioni per la sottoscrizione di azioni (Stock Grant e/o Stock Options) sarà pari al minore tra il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data del 31 dicembre dell'anno solare precedente l'erogazione e il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data di maturazione dell'incentivo.

### **Welfare Aziendale**

Con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dipendente beni e servizi che migliorino la loro qualità della vita e quella dei loro familiari—favorendo al contempo un clima aziendale più positivo e, di conseguenza, una maggiore produttività e coinvolgimento—Copernico Sim ha introdotto, a partire dal 2024, un Piano di Welfare destinato a tutto il personale dipendente.

Il Piano prevede l'assegnazione a ciascun dipendente di un credito welfare (non convertibile in denaro), utilizzabile tramite una piattaforma terza dedicata, che consente di accedere a beni, servizi o prestazioni a scelta del dipendente, nei settori dell'educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria.

I benefici previsti dal Piano di Welfare sono erogati secondo criteri prestabiliti e non sono considerati elementi della remunerazione incentivante.

### **Collaboratori**

La SIM può avvalersi anche di collaboratori, i cui compensi sono proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra, sono adeguatamente documentati.

Restano, normalmente, esclusi meccanismi di incentivazione rivolti ai collaboratori e professionisti, la cui retribuzione è solitamente fissa, ad eccezione delle fattispecie la cui natura comporta l'opportunità di riconoscere una componente anche variabile, di volta in volta determinata dalle parti, in funzione della tipologia di incarico svolto, di contratto stipulato e dell'eventuale richiamo alle previsioni della presente policy in esso contenuto.

#### ***Particolari categorie di collaboratori***

Per specifiche esigenze, 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.

#### ***Collaboratore esterno con ruolo di segnalatore/selezionatore***

In riferimento agli obiettivi di natura quantitativa, è previsto il riconoscimento di una componente variabile della remunerazione determinata in termini percentuali sulle provvigioni complessive (Front Fee e

---

Management Fee) maturate dal Consulente Finanziario segnalato e/o selezionato ed entrato a far parte della rete della SIM.

## ***9. 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 sistema di remunerazione riferito ai "Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede", facenti parte della rete commerciale della Società, tiene conto del fatto che gli stessi prestano la loro attività a vantaggio della Società sulla base di un rapporto di agenzia/mandato avente caratteristiche differenti rispetto al contratto di lavoro subordinato.

I sistemi di remunerazione e di incentivazione dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede devono in ogni caso perseguire le finalità di prudente gestione del rischio sottese al Regolamento in coerenza con la natura e l'entità dei rischi propriamente riconducibili alla loro attività, nonché con la forma normalmente provvisoria della loro remunerazione.

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, supporto 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 ESMA35-43-3565 del 3 aprile 2023 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 abilitati all'offerta fuori sede è legata alla natura autonoma del rapporto di lavoro. Ai fini dell'applicazione delle previsioni contenute nel Regolamento i concetti di "retribuzione fissa" e di "retribuzione variabile" sono sostituiti dai concetti, rispettivamente, di "componente ricorrente" e di "componente non ricorrente" della remunerazione.

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**”: con riferimento allo svolgimento del servizio di consulenza abbinata al collocamento è rappresentata dalla parte più stabile e ordinaria della remunerazione, vale a dire dalla retrocessione, secondo 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); con riferimento allo svolgimento del servizio di consulenza abbinata al servizio di ricezione e trasmissione ordini (cd consulenza personalizzata) la componente ricorrente è costituita dalla retrocessione al consulente finanziario di una quota percentuale della commissione di consulenza applicata dalla SIM;
- La “**componente non ricorrente**” con finalità incentivante, legata ad esempio all’incremento dei volumi della raccolta netta strategica o all’apporto iniziale di portafogli, al lancio di servizi quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l’analisi portafoglio, la consulenza patrimoniale, la consulenza in materia di investimenti, con riferimento sia a singoli consulenti finanziari sia alla rete o parte di essa nel suo complesso. La componente non ricorrente non è correlata al raggiungimento di obiettivi di raccolta su specifici prodotti, che possano indurre il consulente finanziario ad operare in conflitto con gli interessi del cliente.

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

Il numero delle azioni da assegnare o di opzioni per la sottoscrizione di azioni (Stock Grant e/o Stock Options) sarà pari al minore tra il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data del 31 dicembre dell’anno solare precedente l’erogazione e il valore di mercato delle azioni ordinarie della Società alla data di maturazione dell’incentivo.

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.

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 riconosciuta ai consulenti finanziari, a prescindere dalla classificazione come personale più rilevante, 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 ricorrente.

- i parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere individuati, oggettivi e di immediata valutazione;

Per il personale più rilevante, le componenti di remunerazione “non ricorrente” devono sempre rispettare i criteri di cui al capitolo 6.

Non è soggetto a pagamento differito l'incremento dell'aliquota provvigionale ordinaria riconosciuta al consulente finanziario, considerato componente ricorrente della remunerazione, in quanto il relativo pagamento è strettamente correlato alla generazione di ricavi per la SIM<sup>6</sup>.

La SIM non prevede differenziazioni tra tipologie di prodotti (ad esempio, quelli più redditizi per la Società) ai fini della determinazione di componenti non ricorrenti della remunerazione, in modo da non indurre la rete, anche indirettamente, a privilegiare la distribuzione di taluni prodotti a scapito di altri che possano risultare più rispondenti agli interessi della clientela.

La determinazione (ex ante) e la correzione (ex post) dei compensi erogati al personale devono tener conto di indicatori di rischiosità operativa (al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti), dei rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Società e devono inoltre favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela.

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

- **obiettivi quantitativi**

Tale sistema è basato, in riferimento agli obiettivi di natura quantitativi, su obiettivi di raccolta netta strategica annua – ad esclusione 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 strategica 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 strategica 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 strategica annua.

La componente non ricorrente eventualmente erogata, determinata secondo detta metodologia, per il personale rilevante, non può essere superiore ad un importo pari alla percentuale massima erogabile per ciascuno scaglione applicata al 30% del portafoglio detenuto dal Consulente finanziario al 31 dicembre dell'esercizio precedente.

Questo criterio, in ragione del portafoglio non significativo, non si applica ai consulenti finanziari junior/neocon, nei primi 36 mesi di attività presso l'azienda e comunque fino al raggiungimento di un portafoglio di euro 3.000.000,00.

---

<sup>6</sup> A titolo di esempio, si consideri il caso in cui sia riconosciuto al consulente finanziario un incentivo correlato al valore della raccolta apportata alla SIM ad una certa data e detto incentivo sia corrisposto nel corso del tempo mediante un incremento delle percentuali delle aliquote provvigionali sino ad esaurimento del valore dell'incentivo matura

Al fine di una maggiore fidelizzazione di tutti i Consulenti Finanziari, tenendo conto dei risultati raggiunti nell'ambito dell'attività di collocamento di prodotti e servizi finanziari svolta sul portafoglio di investimento" della clientela, la Società può valutare l'erogazione di compensi aggiuntivi non significativi a titolo di remunerazione non ricorrente per un importo annuo a livello di rete complessivamente non superiore ad euro 30.000,00 e comunque rapportato alle dinamiche di bilancio, senza la necessaria applicazione dei criteri quantitativi summenzionati.

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.

- **obiettivi qualitativi**

In riferimento agli obiettivi di natura qualitativa, applicabili ai consulenti finanziari con mandato di agenzia e contratto di lavoro subordinato, la SIM, ai fine dell'erogazione, può valutare la sussistenza dei seguenti elementi:

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

Come già previsto in generale nel capitolo 6, è previsto per la Società il diritto di richiedere la restituzione del compenso in caso di comportamenti fraudolenti e violazioni di norme tramite i meccanismi di *malus* e *claw back*.

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 Categoria, ispezioni da cui risultino danni economici e/o reputazionali causati alla Società e/o alla clientela dal Consulente Finanziario.

(ii) meccanismi di claw-back: si intende la restituzione di un compenso già pagato. 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".

## **Consulenti finanziari con incarichi specifici**

### **Consulente Finanziario con ruolo di Tutor e/o affiancatore e/o di supporto**

La SIM si può avvalere dei propri consulenti finanziari ai quali sono attribuiti incarichi accessori di tutoraggio e affiancamento e supporto.

La remunerazione a favore dei suddetti consulenti finanziari è determinata in termini percentuali sulle provvigioni mensili/trimestrali (Front Fee e Management Fee) maturate dal Consulente Finanziario oggetto di formazione ed è corrisposta con cadenza mensile/trimestrale.

Tale compenso è da considerarsi quale componente ricorrente (non variabile) della remunerazione in

---

quanto caratterizzata da stabilità e priva di valenza incentivante.

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.

#### **Consulenti Finanziari con ruolo di segnalatore/selezionatore**

Per specifiche esigenze, la SIM si può avvalere di propri consulenti finanziari ai quali sono attribuiti incarichi accessori di segnalatore/selezionatore.

La remunerazione a favore dei suddetti consulenti finanziari è determinata in termini percentuali sulle provvigioni mensili/trimestrali (Front Fee e Management Fee) erogate al Consulente Finanziario selezionato nei 12 mesi successivi all'ingresso nella Rete di Copernico SIM.

Tale compenso è da considerarsi quale componente ricorrente (non variabile) della remunerazione in quanto caratterizzata da stabilità e priva di valenza incentivante.

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.

#### **Consulenti finanziari con particolari incarichi relativi alla divisione dei Consulenti indipendenti**

Per specifiche esigenze, relative alla gestione della rete dei Consulenti Finanziari appartenenti alla Divisione che svolgerà attività di consulenza in materia di investimenti su base indipendente, la SIM si può avvalere di propri Consulenti Finanziari ai quali sono attribuiti incarichi accessori di segnalazione, selezione, affiancamento, coordinamento di Consulenti Finanziari inquadrati nella suddetta Divisione.

Fermi i criteri di cui alla Capitolo 6, ai Consulenti Finanziari destinatari dei suddetti incarichi accessori potrà essere riconosciuta una componente di remunerazione variabile da determinarsi in termini percentuale rapportata alle attività effettivamente svolte di segnalazione, selezione, affiancamento e/o coordinamento di Consulenti Finanziari inquadrati nella suddetta Divisione.

### ***10. Piani di stock options e Piani di stock grant***

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

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

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

Il piano di stock grant costituisce uno strumento che attraverso l'attribuzione di strumenti rappresentativi del valore della Società, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di performance della

Società e/o individuali individuati dal Consiglio di Amministrazione cui è subordinata l'assegnazione di Diritti ai Beneficiari e/o la maturazione del diritto a ricevere le azioni, permette di focalizzare l'attenzione dei Beneficiari verso fattori di interesse strategico, favorendo la fidelizzazione della forza lavoro e degli amministratori della Società, consentendo di attrarre risorse qualificate ed incentivando la permanenza in seno alla Società stessa.

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

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

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

---

## ***11. Obblighi di informativa e trasmissione dei dati***

### **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.

### **Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza**

La Direttiva CRD 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.

### **Informativa all'Assemblea**

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