

POLITICHE DI REMUNERAZIONE  
E INCENTIVAZIONE

## Sommario

<i>Premessa</i> .....	3
<i>Definizioni</i> .....	3
<i>Normativa di Riferimento</i> .....	4
<i>Principi generali</i> .....	4
<i>Ruoli e Responsabilità nella definizione delle Politiche e delle remunerazioni</i> .....	5
<i>Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale</i> .....	8
<i>Politica pensionistica di fine rapporto</i> .....	10
<i>Criteri di determinazione ex ante delle componenti variabili</i> .....	10
<i>Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza</i> .....	11
<i>Aggiornamento della politica</i> .....	11
<i>Informativa al pubblico</i> .....	12
<b>ALLEGATO 1</b> .....	<b>13</b>

## Premessa

Il presente documento riporta le politiche di remunerazione e incentivazione (nel seguito anche definite “politiche”) che la SIM intende adottare a favore del personale più rilevante, dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e delle funzioni di controllo interno.

Le seguenti politiche di remunerazione ed incentivazione, predisposte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere della funzione di conformità e di gestione del rischio, sono sottoposte all’Assemblea degli azionisti e presentano una validità triennale sulla base del mandato di cui è investito il Consiglio di Amministrazione.

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono predisposte nel rispetto delle norme di legge, di Vigilanza e statutarie nonché del Codice Etico adottato dalla SIM.

Si precisa che, in riferimento alla classificazione definita nella “Guida per l’attività di vigilanza” in materia di processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) adottata dalla Banca d’Italia con la Circolare n. 269 del 7 maggio 2008, la SIM appartiene alla quarta macro-categoria e, ai sensi dell’art. 14-bis del Regolamento Congiunto, rientra nella categoria degli intermediari “minori”.

## Definizioni

**“Regolamento Congiunto”**: il Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari adottato congiuntamente dalla Banca d’Italia e dalla Consob con Provvedimento del 29 ottobre 2007, e successive modifiche e integrazioni.

**“Regolamento di Vigilanza Prudenziale”**: il Regolamento Banca d’Italia del 24 ottobre 2007 in materia di vigilanza prudenziale per le SIM, e successive modifiche e integrazioni.

**“Direttiva CRD III”**: la Direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

**“Direttiva CRD IV”**: la Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013.

**“Servizi”**: I Servizi di investimento, servizi accessori e/o distribuzione di prodotti assicurativi forniti da SCM alla propria clientela.

**“Remunerazione”**: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale all’intermediario o ad altre componenti del gruppo. Possono essere tralasciati i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale dalla SIM e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi. La remunerazione può essere sia finanziaria (come contanti, azioni, opzioni, cancellazione di prestiti ai soggetti rilevanti quando lasciano l’impresa, contributi pensionistici, retribuzione da terzi per esempio mediante modelli fruttiferi, aumenti salariali) o non finanziaria (come avanzamento di carriera, assicurazione sanitaria, sconti o indennità speciali per vetture o cellulari, generosi conti spese, seminari in località esotiche etc.).

**“Remunerazione variabile”**: ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza). Sono compresi i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. golden parachutes)<sup>1</sup> escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro. La remunerazione variabile non può superare il limite del 100% della remunerazione fissa.

**“Benefici pensionistici discrezionali”**: quelli accordati, a un dipendente o a gruppi limitati di dipendenti, su

---

<sup>1</sup> <sup>1</sup> Questi ultimi da non computarsi nella remunerazione variabile ai fini del calcolo sulla proporzionalità tra remunerazione fissa e remunerazione variabile.

base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall'intermediario per la generalità dei dipendenti.

**“Personale”**: i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; i dipendenti e collaboratori; i Consulenti Finanziari.

**“Personale più rilevante”**: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'intermediario la cui retribuzione può creare incentivi inappropriati che possono indurre ad agire contro il miglior interesse dei clienti di SCM.

In tal senso si presumono, salvo prova contraria da parte di SCM, che rientrino nella categoria del Personale più rilevante i seguenti soggetti:

- a) i membri del Consiglio di Amministrazione;
- b) i membri del Collegio Sindacale;
- c) il Direttore Generale;
- d) i Responsabili delle Funzioni di controllo;
- e) Responsabile Commerciale;
- f) Responsabile Area Investimenti;
- g) Responsabile Amministrazione;
- h) altri soggetti che assumono rischi in modo significativo (“altri risk takers”). Per individuare questi soggetti (ad esempio, nell'ambito della rete commerciale), SCM fissa un criterio di rilevanza in riferimento alla remunerazione lorda, superiore a 150.000 Euro all'anno.

**“Criteri quantitativi”**: I dati essenzialmente numerici o finanziari che vengono utilizzati per quantificare la retribuzione di un soggetto rilevante (per esempio i volumi di vendita, la definizione degli obiettivi di vendita o di nuovi clienti) etc.

**“Criteri qualitativi”**: i criteri diversi dai criteri quantitativi. Possono riferirsi anche a dati numerici o finanziari utilizzati per valutare la quantità dei risultati del Personale più rilevante e/o del servizio al cliente, per esempio un rendimento sugli investimenti, un numero molto basso di reclami su un'ampia scala temporale, la conformità ai requisiti in materia di regolamentazione (soprattutto le norme di comportamento e, in particolare, la revisione dell'idoneità dei servizi venduti dai Consulenti Finanziari ai clienti) e alle procedure interne, il trattamento equo dei clienti e la soddisfazione degli stessi etc.

### **Normativa di Riferimento**

La regolamentazione in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è contenuta nelle seguenti disposizioni normative:

- art. 14-bis del Regolamento Congiunto;
- Provvedimento della Banca d'Italia “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” del 30 marzo 2011 e successive modificazioni e integrazioni;
- Tavola 15 “Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione”, Titolo IV “Informativa al pubblico” della Circolare della Banca d'Italia n. 263 “Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche” del 27 dicembre 2006;
- Direttiva CRD III;
- Direttiva CRD IV.

### **Principi generali**

Ai fini della predisposizione delle Politiche, e coerentemente con quanto definito nell'ambito di predisposizione dell'ICAAP, SCM prende in considerazione:

- i rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento e ai conflitti di interesse. Le Politiche sono finalizzate all'efficace gestione dei conflitti di interesse e alla corretta gestione dei rischi legati al comportamento, per garantire che gli interessi dei clienti non siano compromessi dalle Politiche e dalle prassi retributive adottate da SCM nel breve, medio e lungo termine;
- tutti i fattori pertinenti, quali ad esempio, il ruolo svolto dal Personale più rilevante, la tipologia dei servizi offerti e le modalità di distribuzione;
- l'adeguatezza del rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, al fine di servire al meglio gli interessi dei clienti.

Le politiche sono elaborate in modo tale da non creare incentivi suscettibili di indurre il Personale più rilevante a favorire i propri interessi o gli interessi di SCM potenzialmente a scapito dei clienti.

Al fine di prevenire eventuali comportamenti elusivi, la remunerazione non deve essere corrisposta con veicoli, strumenti o modalità comunque tali da aggirare le indicazioni di cui al presente documento.

L'approvazione delle politiche di retribuzione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio da parte degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi che il sistema di remunerazione e incentivazione prescelto comporta.

### **Ruoli e Responsabilità nella definizione delle Politiche e delle remunerazioni**

SCM attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione del Personale più rilevante intende favorire la competitività dell'azienda nel rispetto del principio della sana e prudente gestione, e rafforzare il governo dell'impresa facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo ad un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Sono di seguito riportate le attività di gestione del sistema di remunerazione e di incentivazione, distintamente per Organo coinvolto, al fine di comprendere anche l'iter di produzione e aggiornamento delle presenti politiche retributive.

#### Assemblea degli azionisti

L'Assemblea Ordinaria:

- delibera in merito al compenso spettante a favore dei Consiglieri all'atto della nomina; a riguardo può avvalersi della facoltà di deliberare l'importo previsto anche in favore degli Amministratori investiti di particolari cariche e può assegnare agli Amministratori indennità o compensi di altra natura;
- stabilisce il compenso riconosciuto ai componenti del Collegio Sindacale tenendo in considerazione le tariffe professionali applicabili;
- approva le politiche di remunerazione ed incentivazione predisposte;
- approva gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- riceve informativa adeguata circa le modalità di applicazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate.

#### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, con riferimento ai compensi:

- ripartisce fra i propri componenti la remunerazione determinata dall'Assemblea a favore di tutti gli Amministratori;
- qualora l'Assemblea non abbia già provveduto, stabilisce il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori eventualmente investiti di particolari cariche e dell'Amministratore Delegato sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto dei limiti massimi determinati dall'assemblea;

Al Consiglio di Amministrazione compete altresì, in fase di assunzione, l'approvazione del compenso

spettante ai Dirigenti.

Il Consiglio di Amministrazione, con riferimento alle Politiche:

- cura la predisposizione delle politiche di remunerazione avvalendosi dell'Amministratore Delegato e consultando la Funzione di Compliance e la Funzione di Gestione del Rischio;
- adotta le politiche di remunerazione ed incentivazione ivi inclusi gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, avendo cura di inviarle per approvazione all'Assemblea Ordinaria;
- adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- Identifica il "*Personale più rilevante*";
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del "*Personale più rilevante*" e si assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di breve/medio o lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- 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 competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- fornisce all'Assemblea un'informativa chiara e completa:
  - sulla politica di remunerazione e incentivazione che SCM intende adottare in fase di prima adozione e di aggiornamento periodico;
  - sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione con una frequenza almeno annuale;
- fornisce adeguato riscontro al Collegio Sindacale sull'attività svolta dallo stesso Consiglio.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Consiglio di Amministrazione ha accesso a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Poiché non è stato istituito il "Comitato remunerazione", le funzioni previste dalla normativa per tale Comitato sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi.

#### Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato, in riferimento agli aspetti di attinenza del presente documento, sono stati conferiti i seguenti poteri<sup>2</sup>:

1. Attuare la politica aziendale deliberata dal Consiglio di Amministrazione, in particolare per quanto riguarda lo svolgimento dei servizi di investimento, le condizioni e le attività di sviluppo della Società definendone gli indirizzi generali di gestione;
2. Stipulare, modificare e risolvere contratti relativi ai servizi prestati dagli *outsourcer*, con particolare riferimento alle attività di *back office*, amministrazione e servizi IT per importi fino ad un massimo complessivo di Euro 350.000,00 annui;
3. Promuovere lo sviluppo dei servizi di investimento alla ricerca della migliore redditività, come previsto nel *budget* di periodo;

---

<sup>2</sup> Il sig. Antonello Luigi Sanna riveste, altresì, la carica di Direttore Generale di SCM SIM. I poteri sono stati oggetto di modifica con delibera consiliare del 22 ottobre 2019.

4. Determinare le condizioni, contrattuali ed economiche, da praticare alla clientela in relazione ai servizi ed alle attività d'investimento principali ed accessorie, con facoltà di *sub-delegare* l'esercizio di tali poteri ai dirigenti. Ai soggetti ai quali sono subdelegati tali poteri spetta la rappresentanza della Società nei limiti di tali poteri *sub-delegati*; eventuali *sub-deleghe* dovranno essere portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;
5. Reclutare, nominare o revocare Consulenti Finanziari incaricati, in qualità di agenti o mandatari, al fine dell'offerta fuori sede dei servizi e delle attività di investimento della Società con competenza, altresì, nell'organizzazione dell'intera rete di Consulenti Finanziari in collaborazione con l'Area Commerciale; firmare le collegate lettere di impegno e le anticipazioni provvigionali;
6. Sottoscrivere, nei limiti delle Politiche di Remunerazione e incentivazione, i contratti di agenzia per la promozione dei prodotti e dei servizi finanziari; sottoscrivere gli allegati economici ed i relativi aggiornamenti; sottoscrivere tutta la corrispondenza da inoltrare all'Organismo per la tenuta dell'Albo dei promotori finanziari; sottoscrivere le lettere di intenti e di impegno contrattuale;
7. Nel rispetto dei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e previa comunicazione al *Risk- Manager*, gestire le risorse finanziarie della Società (capitale sociale e liquidità in eccesso), ponendo in essere tutte le attività pertinenti tale aspetto;
8. Procedere alla validazione delle componenti di costo e di ricavo ai fini della stesura del *budget* annuale da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione verificando nel contempo la corrispondenza tra gli obiettivi prefissati ed i risultati conseguiti avvalendosi del supporto dell'Area Amministrativa;
9. Allestire *report* periodici, contenenti i dati relativi all'andamento reddituale della Società, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
10. Deliberare le spese occorrenti per la gestione della Società nel rispetto dei limiti di seguito indicati per ciascuna spesa:
  - fino a Euro 150.000 = a firma singola;
  - da Euro 150.001 a Euro 500.000 = a firma congiunta con il Presidente o, in caso di indisponibilità, di altro consigliere;
  - in caso di assenza del Presidente o di altre Consiglieri e in caso di particolare urgenza, fino ad Euro 200.000,00 per ciascuna spesa a firma singola;
  - oltre Euro 500.000 = Consiglio di Amministrazione;
  - di qualsiasi importo per il pagamento di imposte, contributi e altri oneri previdenziali e assistenziali stabiliti dalla legge;

A tale proposito si specifica che:

- le facoltà di spesa di cui sopra sono attribuite nei limiti dei preventivi di spesa annui risultanti dal *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- all'Amministratore Delegato è attribuita la facoltà di autorizzare spese e/o investimenti che comportino:
  - A. un aumento di una voce di *budget* assegnato;
  - B. l'assegnazione di una nuova voce di *budget* nel limite del 10 per cento del totale annuo dei costi previsti dal *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- l'Amministratore Delegato ha facoltà di subdelegare i poteri di spesa - con le modalità e le limitazioni ritenute più opportune - a Dirigenti e Quadri della Società e, comunque, non oltre l'importo di euro 40.000 per ciascuna spesa. Ai soggetti cui vengano subdelegati tali poteri spetta la rappresentanza della Società. Le sub-deleghe conferite dall'Amministratore Delegato relativamente alle facoltà in oggetto dovranno essere portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;
- in caso di assenza dell'Amministratore Delegato, i poteri di spesa sono esercitabili dai dirigenti con poteri di firma, nei limiti di Euro 50.000 per ciascuna spesa e nel rispetto dei preventivi di spesa annui approvati dal Consiglio di Amministrazione.

#### Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo, ciascuna negli ambiti di propria competenza, svolgono la propria attività di

consulenza per la definizione delle politiche di remunerazione, effettuano una preventiva verifica circa la conformità ed eseguono con continuità il monitoraggio sull'attuazione della politica e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla SIM.

La Funzione di Conformità verifica che la politica adottata sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico al fine di contenere i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione di Gestione del Rischio verifica e assicura 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.

La Funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa.

Le funzioni aziendali di controllo comunicano, almeno annualmente, gli esiti delle proprie verifiche al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione; quest'ultimo, a sua volta, provvede a fornire all'Assemblea l'informativa prevista.

### **Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale**

SCM svolge un'accurata auto-valutazione per identificare il "*Personale più rilevante*". Tale processo si basa su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per SCM. Esso consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in materia di remunerazioni e incentivazioni in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della società.

L'elenco dei soggetti individuati come appartenenti alla categoria del "*Personale più rilevante*" è riportato nell'Allegato n. 1 "*Personale più rilevante*".

Di seguito sono illustrate le modalità con cui è remunerato il Personale, compresi i Consulenti Finanziari e le funzioni di controllo interno, anche in outsourcing.

#### Consiglio di Amministrazione

A tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso fisso annuale stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina, e ripartito dal medesimo Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento ai consiglieri investiti di particolari cariche.

In aggiunta a tale compenso, ai componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione possono essere riconosciuti benefit e remunerazioni variabili nei limiti di quanto stabilito dalla presente Politica di Remunerazione e dall'Assemblea.

#### Collegio Sindacale

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

Non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

#### Dipendenti

A tutto il personale dipendente 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.

Eventuali componenti di incentivazione o benefits a favore dei dipendenti sono connessi alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione del cliente ed al miglioramento dei processi, nonché a specifici



progetti assegnati ai medesimi.

#### Responsabili delle funzioni aziendali 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.

Ai Responsabili delle funzioni di controllo se in outsourcing, è riconosciuto un compenso fisso definito contrattualmente per lo svolgimento in outsourcing dell'incarico inerente la funzione di controllo attribuita, approvato dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti definiti dalle Politiche di Remunerazioni approvate dall'Assemblea.

Eventuali componenti di incentivazione o benefits a favore dei Responsabili delle funzioni di controllo, che in ogni caso non sono collegate ai risultati economici della SCM, sono connesse ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta del singolo ruolo aziendale e qualitativamente il valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, la complessità del business e della dimensione economico finanziaria gestita nonché giudizi positivi assegnati al sistema dei controlli interni di SCM 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.

#### Responsabile Commerciale

Ai Responsabili dell'Area Financial Advisors e al Responsabile dell'Area Wealth Management è attribuita, altresì, una remunerazione variabile, nei limiti stabiliti dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea e basata sul Margine Operativo Lordo.

#### Responsabile Area Investimenti

Al Responsabile dell'Area Investimenti è attribuita una remunerazione fissa.

#### Consulenti Finanziari

La SIM riconosce ai Consulente Finanziari delle provvigioni calcolate come percentuale sulle commissioni effettivamente pagate dal cliente o dalla Compagnia di assicurazione con riferimento ai Servizi d'investimento prestati dalla SIM. Tali commissioni, definite contrattualmente con ciascun Consulente Finanziario, vengono corrisposte su base mensile. Ai fini del presente documento, le provvigioni – al netto di eventuali bonus - debbono intendersi come remunerazione fissa.

Il Consulente, inoltre, partecipa alle incentivazioni annuali previste in un apposito documento che viene comunicato annualmente dalla SIM. Il documento prevede l'indicazione di un obiettivo annuale sulla Raccolta Netta, oltre a un sistema retributivo basato su scaglioni di fatturato. secondo uno schema oggetto di revione annuale.

### **Politica pensionistica di fine rapporto**

SCM non ha definito alcuna politica pensionistica e di fine rapporto applicandosi le disposizioni di legge e del CCNL vigente.

Nel caso di incentivi agli esodi, anche connessi con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, i compensi sono riconosciuti nel rispetto dei criteri e delle regole stabilite dalla normativa.

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*) sono collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla SIM.

Nel caso dell'Amministratore Delegato, che ha assunto anche la carica di Direttore Generale, si è previsto un trattamento di fine mandato, con corrispondente accantonamento annuale da parte della Società, come da delibera consiliare assunta in data 28 aprile 2017.

### **Criteri di determinazione ex ante delle componenti variabili**

La componente d'incentivazione, qualora prevista, può consistere in un incentivo:

- di medio/lungo periodo atto a stabilizzare il personale rilevante;
- breve periodo (su base annuale), a completamento dei precedenti e in funzione del raggiungimento di obiettivi correlati a parametri di breve periodo;

L'assunzione dei parametri di seguito indicati consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

### Parametri legati alla componente di incentivazione

Di seguito sono fornite le indicazioni per l'individuazione dei parametri da utilizzare per la valorizzazione e riconoscimento della componente di incentivazione:

1. Criteri quantitativi si basano su indicatori oggettivi e riscontrabili, espressione dei seguenti elementi:

- le performance economiche conseguite da SCM;
- la mission e gli obiettivi di lungo periodo di SCM.

Tali parametri possono essere di breve periodo o di medio/lungoperiodo.

I primi possono essere legati a determinati "profili gestionali" quali ad esempio: i) produttività; quali utilizzo di indici di performance (di produttività economica); ii) redditività: quali utilizzo di indici con oggetto il reddito della gestione primaria (margine di interesse), il reddito delle attività diverse dall'operatività primaria (margine di intermediazione), l'area di contenimento dei costi operativi, l'area delle rettifiche e gli accantonamenti; iii) rischiosità: utilizzo di indicatori collegati ai diversi profili di rischiosità (finanziari, operativi, reputazionale, ...); iv) adeguatezza patrimoniale: quali utilizzo di "ratio" collegati alla capacità della SIM di coprire i requisiti patrimoniali.

I secondi possono essere legati ai parametri riconducibili alla capacità della SIM di conseguire nel tempo adeguati livelli di reddito, tenendo conto del prevedibile scenario futuro di mercato. A riguardo si può prevedere l'utilizzo di indicatori in grado di diagnosticare: i) l'attitudine della SIM a mantenere una equilibrata composizione dei flussi reddituali attraverso un'adeguata diversificazione delle fonti di ricavo; ii) la capacità di auto-finanziamento, esprimendo l'attitudine della SIM a realizzare progetti di sviluppo e di crescita interna senza ricorso a nuovi capitali.

2. Criteri qualitativi devono essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di reperimento, e oggettivamente misurabili.

L'eventuale componente di incentivazione legata a criteri qualitativi è strettamente connessa ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta dal ruolo aziendale (attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione, attività ordinarie espletate dalla struttura, ecc.) e qualitativamente l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa.

Le componenti d'incentivazione di breve periodo e di medio/lungo periodo, legate a criteri qualitativi, spettanti:

- ai risk takers, sono connesse alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione del cliente ed al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti assegnati ai medesimi;
- ai Responsabili delle funzioni di controllo, sono connesse ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta del singolo ruolo aziendale e qualitativamente il valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, la complessità del business e della dimensione economico finanziaria gestita nonché giudizi positivi assegnati al sistema dei controlli interni della SIM attraverso l'esecuzione dei processi di valutazione sulla base delle metodologie adottate internamente;
- al resto dei dipendenti, nei casi in cui sono previste, sono connesse principalmente al riconoscimento di competenze, capacità e abilità acquisite, nonché alla soddisfazione del cliente ed al miglioramento dei processi.

Il Consiglio di amministrazione ha il compito di individuare di volta in volta i parametri di breve periodo stabiliti su base annuale, e di medio lungo periodo.

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

La Direttiva CRD IV 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*); SCM è esentata a SCM 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 (in quanto appartenente ai Gruppi di SIM).

La società, ove previsto, adempie agli obblighi di trasmissione alla Banca d'Italia delle informazioni e della 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 oltre alle modifiche apportate nel tempo.

#### **Aggiornamento della politica**

SCM 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. Per le variazioni apportate nel corso dell'anno sono adottate le stesse modalità di aggiornamento.

**Informativa al pubblico**

La presente politica e gli eventuali documenti di integrazione sono resi disponibili al pubblico sul sito internet della Società.

## ALLEGATO 1

### INFORMATIVA SULLE "POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI SCM SIM"

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività con riferimento al personale più rilevante:

Categorie "risk takers"	N. beneficiari	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile %
Consiglio di Amministrazione	7	353.000	<u>Compenso variabile AD</u> - 10% dell'utile lordo se questo è superiore a euro 150 mila - 15% dell'utile lordo, se questo è superiore a euro 1 milione
Collegio Sindacale	3	40.000	
Responsabili Funzioni di Controllo	3	121.000	
Responsabile Commerciale	2	42.000	
Responsabile Area Investimenti	1	63.424	
Responsabile Amministrazione	1	100.000	
Altri risk takers	4	838.508	