

Informativa politiche di remunerazione al 31/12/2023

La SIM, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente¹, ha provveduto a predisporre la propria Politica di remunerazione e incentivazione nella quale sono disciplinate le modalità di riconoscimento e di erogazione della remunerazione del Personale, con particolare riferimento ai criteri di determinazione della componente variabile e che riporta, altresì, il perimetro del Personale Più Rilevante e i relativi soggetti in esso compresi.

Alla redazione della Policy partecipano:

- il Consiglio di Amministrazione chiamato a curare, con periodicità annuale, la predisposizione del documento, assicurandone la coerenza 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;
- l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale che formulano proposte;
- la funzione di Compliance chiamata ad esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo;
- la funzione Risk Management che valuta in che misura la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SIM, al fine di tenere conto di tutti i rischi (attuali e prospettici) e assicurare che siano coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a una eccessiva assunzione di rischio per la SIM e il sistema del suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia, conduce, inoltre, annualmente, il processo di valutazione volto a identificare il Personale più rilevante, inteso come le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM.

Il processo viene condotto tenendo conto del principio di proporzionalità, applicando criteri:

¹ Parte 2, Titolo IV e Allegato 5 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF; Regolamento UE 2019/2033;

- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale in unità aziendali rilevanti, nelle Funzioni di Controllo e di *staff*, secondo i criteri espressi nell'art. 3 del Regolamento Delegato (UE) n. 2021/2154;
- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita, secondo i criteri espressi nell'art. 4 Regolamento Delegato (UE) n. 2021/2154.

Gli esiti del processo hanno evidenziato, che oltre ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono parte del perimetro del Personale Più Rilevante:

1. il Direttore Generale – Luigi Giannotta in quanto appartiene all'alta dirigenza ed è capo di due unità operative essenziali per la SIM, Corporate Finance ed Equity, Sales & Trading;
2. il Responsabile dell'Area Corporate Finance – Francesco D'Antonio in quanto a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
3. il Responsabile dell'Area Equity Research – Mattia Petracca in quanto a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
4. il Responsabile dell'Area Equity Sales & Trading – Carlo Sommariva in quanto a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
5. il Responsabile dell'Area Digital & Media Marketing – Fabrizio Barini in quanto a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
6. il Responsabile dell'Area Amministrazione e Controllo – Marianna Emanuele in quanto a capo di una funzione responsabile per la fiscalità e il budgeting;
7. il Responsabile della Funzione di Compliance – Monica Lopardo in quanto Responsabile di una Funzione di Controllo;
8. il Responsabile delle Funzioni di Risk Management e Antiriciclaggio – Gianfrancesco Lorio in quanto Responsabile di due Funzioni di Controllo.

Per quanto riguarda potenziali *risk takers* legati a soggetti che svolgono attività di negoziazione con il portafoglio di proprietà della SIM, si segnala che, allo stato attuale, tali risorse non sono state considerate come Personale più rilevante in quanto la Società svolge l'attività di negoziazione esclusivamente in qualità di *market maker* (incarichi di Operatore Specialista) rispettando

nell'operatività quotidiana i parametri definiti dai regolamenti dei mercati in cui la stessa SIM opera come *market maker*.

Le politiche e le prassi di remunerazione adottate sono in linea con le strategie e con gli obiettivi aziendali di lungo periodo e sono collegate ai risultati aziendali definiti in sede di pianificazione strategica.

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e la componente variabile e tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

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, specialmente quello rientrante tra il Personale Più Rilevante. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

Coerentemente con quanto indicato nella normativa di riferimento, la componente fissa all'interno della Remunerazione complessiva deve essere tale da scoraggiare condotte finalizzate al perseguimento di risultati di breve termine che potrebbero indurre a condotte rischiose in merito alla sostenibilità e alla creazione di valore in una logica di medio e lungo termine. La componente fissa della retribuzione deve essere, altresì, correlata al livello di responsabilità del Personale e ai livelli di remunerazione del mercato del lavoro del settore.

Per tutto il Personale della SIM il rapporto tra l'ammontare complessivo della retribuzione variabile individuale e il totale della remunerazione fissa non può superare la soglia di 1:1. Il limite di tale soglia è fissato nella misura di un terzo per il Personale più Rilevante delle Funzioni di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione è destinatario di un compenso determinato in misura complessiva dall'Assemblea per l'esercizio in corso.

Nell'ambito dell'importo definito dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione determina poi, sentito il Collegio Sindacale, i compensi da erogare a ciascun Amministratore tenendo conto delle particolari cariche ricoperte da ognuno.

I Consiglieri non sono destinatari di alcun gettone di presenza mentre hanno diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

Ai Consiglieri esecutivi può essere riconosciuta una remunerazione variabile.

I Sindaci sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea.

Non sono destinatari di alcun gettone di presenza né di alcuna componente variabile della remunerazione, mentre hanno diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

La remunerazione del personale dipendente prevede per tutti gli inquadramenti:

- a) una componente fissa stabilita all'interno del contratto (RAL) definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente;
- b) eventuali riconoscimenti individuali *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- c) una componente variabile, collegata alla *performance* collettiva della SIM, parametrata all'inquadramento degli aventi diritto (*Profit Sharing*);
- d) una componente variabile individuale, articolata se riconosciuta, in una remunerazione variabile correlata ai risultati aziendali e/o individuali, raggiunti nel corso di un esercizio, la cui erogazione è subordinata al verificarsi di particolari condizioni.

La componente fissa comprende la Retribuzione Annua Lorda (RAL), che è composta da quanto previsto dal Contratto Nazionale (CCNL), da eventuali riconoscimenti *ad personam*, nonché da eventuali *benefit*, che non siano correlati ai risultati effettivamente conseguiti.

In particolare, i *benefit* sono forme di retribuzione in natura, anche frutto di eventuali pattuizioni individuali o contrattazioni di secondo livello, volte ad accrescere la motivazione e la fidelizzazione del Personale.

È possibile prevedere, in casi eccezionali, riconoscimenti economici (Entry bonus) per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego, che non saranno comunque riconosciuti più di una volta alla stessa persona.

La SIM, inoltre, richiede al proprio personale, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi di cui alla Policy.

I Dirigenti, i quadri direttivi e il personale più rilevante delle Funzioni di Controllo possono inoltre essere destinatari di benefit anche frutto di eventuali pattuizioni individuali o contrattazioni di secondo livello, volte ad accrescere la motivazione e la fidelizzazione del Personale.

L'importo della remunerazione variabile da riconoscere ai soggetti ritenuti meritevoli viene definito, al termine di un processo valutativo, all'interno di un plafond complessivo (c.d. bonus pool) che il Consiglio di Amministrazione della Società definisce annualmente ex ante nell'ambito del più articolato processo di approvazione del budget annuale della Società e che viene stanziato in bilancio, tramite l'attività di pianificazione strategica (ex ante) e l'analisi degli scostamenti dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi attesi (ex post), verifica la sostenibilità del modello di business ed in particolare la compatibilità del profilo complessivo dei costi operativi previsti rispetto alla dinamica dei ricavi attesi, con l'obiettivo di garantire nel continuo il mantenimento degli equilibri reddituali, patrimoniali e di liquidità.

La definizione dell'importo complessivo della remunerazione variabile nell'ambito del budget annuale tiene conto, pertanto, della capacità attesa della Società di generare ricavi, anche alla luce delle iniziative di business ipotizzate, della struttura di costo correlata al volume d'affari e della necessità di garantire al contempo un adeguato riconoscimento al personale dipendente e una redditività aziendale soddisfacente per remunerare gli azionisti e autofinanziare l'ulteriore sviluppo della Società.

Nell'ambito del processo di pianificazione patrimoniale, finanziaria ed economica viene stimata l'evoluzione attesa degli indicatori patrimoniali e di liquidità al fine di verificare il rispetto dei requisiti regolamentari rispetto all'evoluzione attesa della gestione.

La componente variabile della remunerazione è soggetta a meccanismi di aggiustamento che riflettono i rischi effettivamente connessi con ciascuna attività. Gli indicatori individuati ai fini della determinazione delle soglie minime di accesso alla componente variabile (c.d. “Gate”) sono:

- Utile netto maggiore di zero;
- coefficiente sui fondi propri superiore di 1 punto percentuale ai limiti definiti dalla normativa di riferimento o indicati dall’Autorità di Vigilanza in fase di SREP.

Il mancato verificarsi di entrambe le precedenti condizioni comporta il non riconoscimento della remunerazione variabile.

I valori che rilevano per tali indicatori sono quelli registrati al 31 dicembre dell’esercizio a cui fa riferimento la remunerazione variabile erogata.

Inoltre viene definita come condizione necessaria all’erogazione della parte variabile di retribuzione un EBIT conseguito nell’anno di competenza almeno pari all’80% dell’EBIT previsto a budget per il medesimo periodo (quindi al di sotto di tale soglia non è prevista alcuna erogazione della parte variabile).

Il bonus pool viene determinato, raggiunta la condizione sopra indicata, entro una percentuale massima del 30% dell’EBIT dell’anno di competenza del premio. Il bonus pool è considerato al lordo delle imposte e dei contributi previdenziali tempo per tempo vigenti.

Al fine di limitare comportamenti fraudolenti e non conformi con i principi delle presenti politiche di remunerazione da parte dei dipendenti con ruoli e responsabilità rilevanti, la SIM ha determinato meccanismi di correzione della parte variabile della retribuzione per la componente maturata ma non ancora erogata (cd. sistemi di malus e claw back).

La SIM ha infatti stabilito che, per il Personale più rilevante la cui parte variabile della remunerazione sia superiore a 50.000 Euro e contestualmente rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua percepita dalla risorsa, l’erogazione venga effettuata in due tranches: la prima (pari all’80%) verrà liquidata una volta approvato il progetto di bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione, mentre la seconda (pari al restante 20%) verrà liquidata alla scadenza dei successivi 18 mesi.

La seconda parte di premio non sarà erogata al soggetto, ovvero sarà ridotta nel caso in cui, durante il periodo di differimento, si verificano le seguenti circostanze:

- insorgenza di perdite legali da reclami di clienti dovute al comportamento del dipendente;
- sanzioni emesse da organismi di vigilanza dovute al comportamento del dipendente;
- gravi negligenze da parte del personale interessato;
- comportamenti fraudolenti del dipendente;
- grave colpa nello svolgimento del proprio ruolo all'interno della società.

Il corretto equilibrio tra le componenti retributive fisse e variabili è condizione necessaria allo sviluppo aziendale su un orizzonte temporale di medio - lungo termine.

In tale logica ha luogo l'allocazione delle risorse da destinare al sistema di remunerazione che è definito di anno in anno, tenuto conto del monte retributivo complessivo, della sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria della SIM e delle capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

VARIAZIONI APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 11/04/2024

L'assemblea dei soci che si è svolta l'11 aprile ha approvato le Politiche di Remunerazione per l'esercizio 2024.

La nuova Politica sottoposta all'Assemblea è stata redatta con il supporto del consulente esterno Deloitte&Touche SpA.

Il documento è stato modificato anche alla luce delle novità intervenute nell'assetto societario della SIM a seguito dell'acquisizione del controllo di Integrae SIM da parte di Banca Valsabbina che ha determinato l'ingresso della Società nell'omonimo gruppo Bancario ed è stato redatto in coerenza con le Politiche di remunerazione del Gruppo.

Nella Politica è indicato anche il nuovo perimetro del Personale più rilevante determinato nell'ambito della redazione della Politica di remunerazione e i relativi soggetti compresi nello stesso:

1. Consiglieri di Amministrazione;
2. Direttore Generale – Luigi Giannotta in quanto appartiene all'alta dirigenza ed è capo di due unità operative essenziali per la SIM, Corporate Finance ed Equity, Sales & Trading;

3. Responsabile dell'Area Corporate Finance – Francesco D'Antonio in quanto a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
4. Responsabile dell'Area Equity Research – Mattia Petracca in quanto a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
5. Responsabile dell'Area Equity Sales & Trading – Carlo Sommariva in quanto a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
6. Responsabile dell'Area Digital & Media Marketing – Fabrizio Barini in quanto a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
7. Responsabile dell'Area Amministrazione e Controllo – Marianna Emanuele in quanto a capo di una funzione responsabile per la fiscalità e il budgeting e l'infrastruttura ICT della Società, nonché referente per le funzioni esternalizzate;
8. Responsabile della Funzione di Compliance – Monica Lopardo in quanto Responsabile di una Funzione di Controllo fino al 30/04/2024;
9. Responsabile delle Funzioni di Risk Management e Antiriciclaggio – Gianfrancesco Lorio in quanto Responsabile di due Funzioni di Controllo fino al 30/04/2024.

Si precisa che i soggetti che svolgono attività di negoziazione con il portafoglio di proprietà della SIM, allo stato attuale, non sono state considerate come Personale più rilevante in quanto la Società svolge l'attività di negoziazione esclusivamente in qualità di market maker (incarichi di Operatore Specialista) rispettando nell'operatività quotidiana i parametri definiti dai regolamenti dei mercati in cui la stessa SIM opera come market maker.

Nessuno dei soggetti qualificati come personale più rilevante della SIM è qualificato come Personale più rilevante di Gruppo.

Di seguito si riportano le novità introdotte nel documento approvato dall'assemblea del 2024, che sono principalmente connesse alla variazione dell'assetto Societario di Integrae e al conseguente ingresso della SIM nel Gruppo Bancario Banca Valsabbina:

- è stato aggiornato il quadro normativo di riferimento; sono stati introdotti gate di Gruppo;
- gli obiettivi dell'Amministratore Delegato sono stati legati anche alle attività connesse all'attuazione del Piano ESG;
- con particolare riferimento all'introduzione di gate di Gruppo è stato previsto che la

possibilità di erogare il bonus pool a livello di Gruppo, stanziato in bilancio da parte delle singole Società, tenga conto del livello di raggiungimento degli obiettivi previsti dalla RAF Policy in termini di:

- dotazione di capitale di Gruppo – definiti rispetto al CET 1 Ratio e Tier Total Ratio che devono essere pari o superiori rispetto al livello di risk tolerance;
- rischio di liquidità di Gruppo – definiti rispetto all’LCR Ratio e all’NSFR Ratio che devono risultare pari o superiori rispetto al livello di risk tolerance;
- qualità dell’attivo, definito in termini di NPL Ratio Lordo di Gruppo, che deve risultare pari o superiore al livello di early warning.

In aggiunta alle condizioni di attivazione della remunerazione variabile previste a livello di gruppo, è stato inoltre previsto che per l’effettiva erogazione della remunerazione dovranno inoltre essere traggurdati i due seguenti obiettivi:

- 1) Utile netto positivo
- 2) EBIT almeno pari all’80% dell’EBIT a budget.

Il valore complessivo della retribuzione variabile effettivamente erogabile verrà inoltre ridotto per un ammontare pari al 10% per ciascun indicatore:

- 1) In caso di rapporto tra spese fisse generali e fondi propri inferiore al risk appetite;
- 2) Indicatori di liquidità consolidati (LCR e NSFR) inferiori al risk appetite.

È stato inoltre variato il limite massimo della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa.

Si segnala che la Funzione di Compliance ha specificato che la definizione del sistema premiante per l’anno 2024 risulta in linea generale coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme aziendali, dello Statuto, nonché degli standard di condotta applicabili alla SIM, tenendo debitamente in considerazione i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Ha inoltre valutato positiva l’introduzione di indicatori di performance ESG legati all’avanzamento delle attività descritte nel Piano di Azione ESG approvato dal Consiglio di Amministrazione della SIM e alla diffusione di una cultura aziendale in materia di sostenibilità.

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023 E REMUNERAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE 2023.

Di seguito sono rappresentati i valori delle componenti fisse e variabili della retribuzione, rilevati secondo il principio della competenza economica dell'anno 2023.

La Funzione Internal Audit esternalizzata ha ritenuto adeguata l'attuazione delle politiche di remunerazione.

Fermo restando quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, l'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali e in considerazione delle modalità ritenute appropriate alle dimensioni della SIM, alla sua organizzazione interna e alla natura, portata e complessità dell'attività svolta.

Si riportano le informazioni aggregate per categorie e per numero dei beneficiari.

AREE DI PERTINENZA	Num.	2023 Remunerazioni			
		FISSO €	FISSO %	VARIABILE €	VARIABILE %
Consiglio di Amministrazione	6	292.987	89.33%	35.000	10.67%
Collegio Sindacale	3	65.178	100%	n.a.	n.a.
Management	8	1.006.714	77.13%	298.575	22.87%
Dipendenti	29	1.738.433	87.69%	244.290	12.32%
Collaboratori e stage	10	65.505	100%	n.a.	n.a.

I valori delle Remunerazioni si riferiscono all'intero anno di competenza 2023 e la numerosità alla situazione del personale alla data del 31 dicembre dello stesso anno.

Gli importi lordi riportati per le retribuzioni si riferiscono alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL), come

definita nei rispettivi contratti collettivi di categoria (CCNL), oltre che i contributi previdenziali e assistenziali versati dall'azienda, ivi incluso il trattamento di fine rapporto.

Per gli amministratori, i sindaci e i collaboratori, gli importi considerati sono al netto dell'IVA e delle ritenute fiscali.

Per l'anno 2023, il Consiglio di Amministrazione ha stanziato il "bonus pool" per un controvalore complessivo pari a Euro 715.800 in quanto è stata raggiunta la condizione necessaria per l'erogazione della parte variabile di retribuzione per il personale della SIM così come deliberato nella riunione consiliare del 27 febbraio 2024. Nel Management sono inclusi tutti i dipendenti della Società che sono inquadrati con contratto dirigenziale e quadro con ruoli di responsabilità.

Nello specifico, si fa riferimento alle figure del Direttore Generale e dei Responsabili di Area.

Nei Dipendenti rientrano tutti gli altri soggetti assunti dalla SIM che, per l'anno 2023, non hanno rivestito ruoli di responsabilità.

Tra i Collaboratori e stagisti rientrano i soggetti che prestano attività lavorativa nella SIM come lavoratori autonomi e non hanno con la stessa un rapporto di lavoro subordinato.

Infine, ai sensi delle istruzioni della Banca d'Italia attinenti alla raccolta di informazioni sui cd. "high earners", si precisa che la SIM ha comunicato nei termini previsti la non esistenza di tali soggetti nel proprio organico.

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla normativa in materia di lavoro vigente in Italia.

L'importo imputato a conto economico al 31.12.2023 a tale titolo, secondo i principi IAS, è stato pari a € 105.436, il fondo relativo, iscritto nelle passività, ammonta a € 470.300 ed è relativo a tutto il personale. L'accantonamento al fondo trattamento di quiescenza e obblighi simili è stato pari a 44.235 euro.