



SEMPIONE SIM
Gruppo Banca del Sempione

**Informativa al pubblico
ai sensi delle disposizioni di
Vigilanza Prudenziale per le SIM**

31 dicembre 2023



SEMPIONE SIM

Gruppo Banca del Sempione

Informativa al pubblico 31.12.2023

INDICE

1	PREMESSA	3
2	OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO	4
3	GOVERNO SOCIETARIO	6
4	FONDI PROPRI	7
5	REQUISITI DI CAPITALE	7
6	POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	9

1 PREMESSA

Con la redazione e pubblicazione del presente documento, Sempione SIM adempie agli obblighi di informativa attinenti all'adeguatezza patrimoniale in relazione all'esposizione ai rischi e alla loro gestione, conformemente agli articoli 46 e seguenti del Regolamento UE 2019/33 relativo ai requisiti prudenziali delle imprese d'investimento (IRR) .

Sempione SIM, Società di Intermediazione Mobiliare, con sede legale in Milano, Via M. Gonzaga, 2. è iscritta nell'apposito Albo di cui all'Art.20, comma 1, del Decreto Legislativo n.58/1998 al n.196 con Delibera Consob n.13203 del 18 Luglio 2001. Sempione SIM é un operatore indipendente specializzato nell'offerta di servizi di intermediazione finanziaria, di consulenza e di gestione del risparmio. La SIM alla data del 31.12.2023 ha come proprio azionista di riferimento "*Banca del Sempione SA*", istituto di credito con sede a Lugano, che detiene il 100% del capitale sociale.

La SIM è abilitata ai servizi di collocamento senza assunzione a fermo ne' assunzione di garanzia nei confronti dell'emittente, di gestione dei portafogli, di ricezione e trasmissione di ordini e di consulenza in materia di investimenti.

In data 4 ottobre 2017, la SIM è stata altresì autorizzata alla prestazione del servizio di negoziazione per conto proprio, con autorizzazione Consob n.20146. Alla data della redazione del presente documento la SIM non ha ancora avviato l'operatività del nuovo servizio di investimento.

Sempione SIM è stata classificata da Banca d'Italia tra gli intermediari di Classe 2.

2 OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO

2.1. Struttura organizzativa e gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione, cui compete la funzione di supervisione strategica, definisce e approva le politiche di gestione dei rischi e assicura la coerenza tra gli obiettivi che intende perseguire, il grado di esposizione ai rischi e la dotazione patrimoniale.

L'Amministratore delegato, con la collaborazione di tutte le funzioni aziendali, procede all'individuazione, misurazione, gestione e controllo dei rischi.

Il sistema di gestione e controllo dei rischi è costituito dall'insieme di procedure e regole fissate per assicurare un adeguato presidio. Le attività di controllo sono svolte a tre diversi livelli:

1. aree operative
2. funzioni di Compliance e Risk Management
3. Revisione interna

Sempione SIM adotta dunque il modello a tre linee di difesa. Al primo livello vi sono le unità operative, le quali sono chiamate a valutare le conseguenze della loro attività quotidiana in termini di rischi e ad adottare i presidi necessari. Al secondo livello vi sono le funzioni indipendenti di controllo chiamate ad assicurarsi che Sempione SIM operi conformemente alle disposizioni normative e al profilo di rischio delineato dal Consiglio di amministrazione. Al terzo livello la revisione interna valuta nel complesso l'efficacia dei processi di gestione del rischio adottati da Sempione SIM.

Il Consiglio di Amministrazione si è espresso in merito all'adeguatezza delle misure di gestione dei rischi approvando, in data 29 aprile 2024, il "Resoconto sul processo ICARAP al 31 dicembre 2023".

2.2. Obiettivi e politiche di gestione del rischio

Di seguito sono riportate le categorie di rischio verso le quali la SIM è esposta, unitamente alle relative strategie e strumenti di gestione del rischio.

Rischi per la clientela (K-RtC)

Questi rischi sono essenzialmente di natura operativa e riconducono agli eventi che potrebbero arrecare danni alla clientela, nel momento in cui si verificano.

Il rischio operativo è presente nelle differenti unità aziendali secondo frequenze ed impatti variabili. La SIM ha dunque adottato una specifica **policy per la gestione dei rischi operativi**, secondo la quale gli stessi vengono rilevati, misurati, valutati e monitorati attraverso controlli intrinseci ai processi che li generano. L'efficacia di tali controlli è a loro volta oggetto di verifica indipendente da parte della funzione di controllo dei rischi.

Rischi per il mercato (K-RtM)

Sempione SIM ha formalizzato nella politica del rischio i limiti per l'attività di trading proprietario. Questi limiti sono monitorati su base giornaliera da controlli di 1° livello e periodicamente dalla funzione di controllo dei rischi che predispone specifici rapporti.

Rischi per l'impresa (K-RtF)

Nell'ambito dei rischi regolamentari per l'impresa, Sempione SIM è soggetta a rischi operativi legati all'esecuzione delle transazioni per conto proprio, ma non a rischi di posizione.

In termini di sistema di controllo valgono le stesse considerazioni del punto precedente.

Rischio strategico e di business

La SIM ha implementato una specifica **policy per la gestione del rischio strategico**. A tale proposito, i principali strumenti e metodologie di gestione del rischio strategico utilizzati dalla SIM consistono in:

- piani strategici pluriennali e/o budget annuali di previsione approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- analisi della dinamica dei mercati.

Attraverso l'utilizzo di tali strumenti e metodologie la SIM è in grado di far fronte ad eventuali situazioni anomale causate da fattori endogeni e/o esogeni ed a minimizzare quanto più possibile il rischio strategico.

L'Amministratore Delegato, di concerto con l'Alta direzione e con la collaborazione della Funzione di Amministrazione e Back Office, nell'ambito delle attività delegate dal Consiglio di Amministrazione, analizza l'esposizione al rischio strategico della SIM e fornisce periodica informativa al Consiglio di Amministrazione.

Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML)

Il rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo rappresenta un importante tema nell'operatività di tutti gli intermediari finanziari. Per la SIM tale rischio è monitorato e mitigato dalla presenza di tutti i presidi previsti normativamente e dalle procedure interne che risultano costantemente aggiornate ed applicate.

Rischio operativo - reputazionale

La SIM ha adottato una serie di misure volte a ridurre l'esposizione a questo tipo di rischio che possiamo così riassumere:

- adozione di Codici etici e/o di comportamento;
- monitoraggio del personale dipendente, con particolare attenzione ai collaboratori coinvolti nelle attività strettamente correlate all'amministrazione dei patrimoni affidati dai clienti alla SIM;
- analisi delle cause che hanno generato i reclami ed efficiente gestione delle risposte fornite alla clientela;
- attenzione nel processo di comunicazione con i vari *stakeholders*.

Le circostanze che determinano l'esposizione al rischio di reputazione della SIM sono monitorate costantemente tenendo anche conto delle evidenze prodotte dalla Funzione Compliance nello svolgimento delle proprie attività.

Rischio operativo - IT

La SIM ha affidato la gestione informatica a società esterne, le quali offrono servizi professionali anche ad altri attori attivi sul mercato ed inoltre ha nominato un consulente esterno per la sicurezza informatica e la privacy.

Conformemente alle disposizioni normative, la SIM dispone di un documento di *business continuity* che ha la finalità di illustrare e rappresentare le regole e modalità di comportamento da osservare nell'ambito della gestione di un evento disastroso al fine di ridurre al minimo l'impatto sugli assets aziendali e sul business.

Altri rischi

Per la gestione degli "Altri rischi" valgono le metodologie descritte in precedenza a copertura dei rischi per la clientela.

Rischio di liquidità

Ai fini della misurazione delle riserve di liquidità la SIM utilizza la metodologia del Cash Capital Position, un indicatore che misura la capacità di un intermediario di reperire risorse liquide, ponendo i propri asset a garanzia, in un contesto nel quale il reperimento di risorse finanziarie senza prestare garanzie non è più possibile. La Cash Capital Position viene calcolata trimestralmente e raffrontata con i limiti definiti nel *risk appetite framework*.

3 GOVERNO SOCIETARIO

Il Consiglio di Amministrazione svolge la propria funzione nel rispetto del ruolo e dei poteri fissati dalle normative di riferimento, nonché dallo statuto della SIM.

I suoi membri sono selezionati sulla base di requisiti professionali riferibili alla competenza, all'esperienza, all'indipendenza e all'onorabilità.

Si riporta la composizione dell'attuale Consiglio di Amministrazione:

	Ruolo	Scadenza mandato	Numero di mandati di amministratore
Günter Jehring	Presidente (indipendente)	Approvazione bilancio 2026	
Silvana Cavanna	Vice Presidente (indipendente)	Approvazione bilancio 2026	n. 1 c/o altre società del gruppo
Pietro Scibona	Amministratore Delegato	Approvazione bilancio 2026	n. 1 c/o altre società del gruppo
Stefano Rogna	Consigliere	Approvazione bilancio 2026	n. 2 c/o altre società del gruppo
Andrea Ballancin	Consigliere (indipendente)	Approvazione bilancio 2026	

All'interno del Consiglio di Amministrazione non esiste un comitato di rischio distinto.

Il flusso informativo sui rischi indirizzato al Consiglio di Amministrazione è riassunto nel prospetto che segue.

Funzione	Documento	Frequenza
Revisione Interna	Relazione sulle attività svolte e sul risultato delle stesse	Trimestrale
Compliance	Relazione sulle attività svolte e sul risultato delle stesse	Trimestrale
Gestione dei rischi	Relazioni sulle singole attività svolte e sul risultato delle stesse	Ad ogni verifica
Gestione dei rischi	Aggiornamento mappatura dei rischi	Annuale
Gestione dei rischi	Relazione annuale sulle attività svolte e sul risultato delle stesse	Annuale
Gestione dei rischi	Resoconto ICARAP e Informativa al pubblico	Annuale
Antiriciclaggio	Verbale verifica	Mensile
Responsabile amministrativo	Quantificazione dei fondi propri esistenti e necessari in base ai requisiti regolamentari	Trimestrale

4 FONDI PROPRI

I Fondi Propri sono costituiti unicamente da elementi del capitale primario di classe 1 (CET1). Di seguito viene riportata la composizione desunta dal “Resoconto del processo ICAAP e ILAAP al 31 dicembre 2023”.

FONDI PROPRI AL 31.12.2023	
Capitale versato	2'500'000
Utili non distribuiti	1'407'139
Riserve	140'022
Attività fiscali differite	-169'049
Totale capitale primario di classe 1	3'878'112
Totale fondi propri	3'878'112

5 REQUISITI DI CAPITALE

Il Capitale Interno Complessivo è stato determinato applicando i criteri di misurazione dei rischi previsti dal regolamento IFR agli articoli 9 e seguenti. I calcoli sono stati effettuati sulla base del bilancio d'esercizio al 31.12.2023, in chiave prospettica per il biennio 2024-2025 e tenendo conto di situazioni di stress.

Per quanto riguarda i requisiti regolamentari, le cifre si presentano come segue:

Cifre in EUR	CONDIZIONI ORDINARIE			STRESS	
	2023	2024	2025	2024	2025
Rischio per il cliente	188'518	209'255	232'273	179'092	170'137
attività gestite	71'626	79'505	88'250	68'045	64'642
denaro dei clienti detenuto	98'826	109'697	121'764	93'885	89'191
attività salvaguardate e gestite	9'256	10'274	11'404	8'793	8'353
ordini dei clienti trattati - operazioni a pronti	3'154	3'501	3'886	2'996	2'846
ordini dei clienti trattati - operazioni in derivati	5'656	6'278	6'968	5'373	5'104
Rischio per il mercato	0	0	0	0	0
requisito relativo al rischio di posizione netta K	0	0	0	0	0
marginale di compensazione fornito	0	0	0	0	0
Rischio per l'impresa	854	3'000	3'000	3'000	3'000
default della controparte della negoziazione	0	0	0	0	0
flusso di negoziazione giornaliero	854	3'000	3'000	3'000	3'000
requisito relativo al rischio di concentrazione K	0	0	0	0	0
Requisito relativo ai fattori k	189'371	212'255	235'273	182'092	173'137
Requisito relativo alle spese generali	841'580	915'750	980'250	996'500	1'017'750
Requisito patrimoniale di base	750'000	750'000	750'000	750'000	750'000
Requisito rilevante	841'580	915'750	980'250	996'500	1'017'750

A queste cifre vanno sommate le componenti di capitale aggiuntive previste da Sempione SIM in relazione alla propria attività.

	CONDIZIONI ORDINARIE			STRESS	
Cifre in EUR	2023	2024	2025	2024	2025
Rischio AML	20'000	20'000	20'000	20'000	20'000
Rischio operativo - Condotta	12'000	12'000	12'000	12'000	12'000
Rischio operativo - IT	12'000	12'000	12'000	12'000	12'000
Altri rischi	15'000	15'000	15'000	15'000	15'000
Totale	59'000	59'000	59'000	59'000	59'000

Il raccordo fra il capitale interno complessivo e i fondi propri esistenti o previsti si presenta come segue:

	CONDIZIONI ORDINARIE			STRESS	
Cifre in EUR	2023	2024	2025	2024	2025
Capitale interno complessivo totale	900'580	974'750	1'039'250	1'055'500	1'076'750
Fondi propri computabili	3'878'112	4'140'112	4'361'332	3'339'112	2'527'612
Surplus di capitale	2'977'531	3'165'362	3'322'082	2'283'612	1'450'862
Grado di copertura patrimoniale	431%	425%	420%	316%	235%
Requisito minimo art. 9 IFR e SREP Banca d'Italia					
CET 1 RATIO	56%	84%	84%	146%	146%
TIER 1 RATIO	75%	113%	113%	175%	175%
TOTAL CAPITAL RATIO	100%	150%	150%	212%	212%

Le cifre evidenziano un'ampia copertura del capitale interno complessivo, ben al di sopra del requisito minimo regolamentare anche in situazioni di stress ed anche a fronte delle esigenze supplementari di capitale.

6 POLITICA DI REMUNERAZIONE

1 – PREMESSA

Le presenti Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Sempione SIM S.p.A. (di seguito anche la "SIM" o la "Società") sono state predisposte sulla base della disciplina contenuta nella Circolare n.285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, "Disposizioni di vigilanza per le banche – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanata da Banca d'Italia in data 17 dicembre 2013, come successivamente modificata e/o integrata, in attuazione della direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 ("CRD IV"), nonché per recepire gli Orientamenti dell'EBA (European Banking Authority) (in breve, le "Disposizioni di Vigilanza"), conformemente a quanto previsto dall'art.17 del Provvedimento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019, adottante il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, nr.58 e successive modificazioni e integrazioni, nonché ai sensi dell'articolo 14.1 dello statuto della Società.

Tali Disposizioni di Vigilanza recepiscono la disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (CRD 4), che ha aggiornato la complessiva normativa prudenziale per le banche e le imprese di investimento al fine, tra l'altro, 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 opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

Sempione SIM S.p.A. ha già introdotto a suo tempo nel proprio ordinamento interno Politiche in materia di remunerazione e incentivazione, ai sensi delle norme già vigenti; con il presente documento si è inteso rendere le medesime Politiche in linea con le più recenti norme.

Il documento definisce le Politiche di remunerazione e incentivazione della SIM, nell'ottica di garantirne la compatibilità con gli obiettivi, i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Società. Segnatamente, le Politiche della SIM si pongono l'obiettivo di assicurare, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti: coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, gli interessi della Società; coerenza con le politiche di prudente gestione dei rischi della Società; compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, tenuto conto delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale; orientamento al medio-lungo termine; rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie; prevenzione e gestione dei possibili conflitti di interesse. Le politiche enfatizzano il rispetto della correttezza delle relazioni con la clientela, al fine di ottenere un contenimento dei rischi che possano compromettere la reputazione della SIM e assicurare la conformità dell'operato dei singoli alle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina. In particolare, le presenti Politiche sono state elaborate in modo tale da assicurare che i clienti siano trattati in modo equo e nel rispetto dei loro interessi. A tal fine, le presenti Politiche e le prassi retributive della SIM sono volte a mantenere un equilibrio tra le componenti fisse e variabili della retribuzione salvaguardando gli interessi della clientela.

2 – DESCRIZIONE DEL PROCESSO

- Assemblea

Ai sensi dell'articolo 14.1 dello Statuto della SIM, spetta alla competenza dell'Assemblea Ordinaria stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, nonché approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del restante personale.

All'Assemblea deve essere sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che si intendono adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto ai trend del settore. A questi fini, all'assemblea sono fornite almeno le informazioni indicate nella Sezione VI, par. 3, di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia.

Sono portati altresì a conoscenza dell'Assemblea gli esiti della verifica annuale condotta dalla funzione di revisione interna circa la rispondenza delle prassi di remunerazione alle presenti politiche ed alla normativa vigente.

- Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (CdA), dopo consultazione con l'Amministratore Delegato:

- delibera sulla remunerazione del Direttore Generale e sui benefits (previdenziali / assicurativi) del personale;
- sentito il parere delle Funzioni di controllo interno, delibera anche sulla remunerazione variabile del personale direttivo e dipendente;
- predispone, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, il piano di remunerazione, ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- approva il processo di identificazione del personale più rilevante, che definisce almeno: i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione ai sensi del par. 6.1 della Sezione I di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 delle Disposizioni di Vigilanza; le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione. Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione, ai sensi del sopradetto par. 6.1
- assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Il CdA deve, in particolare, assicurarsi - sentito il parere delle Funzioni di controllo interno - che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della SIM in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni.

- Funzioni di controllo

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

- Funzione di controllo dei rischi (risk management)

Contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della SIM.

- Funzione compliance

Verifica, tra l'altro, che il sistema di remunerazione e incentivazione sia coerente con gli obiettivi di rispetto dello statuto e del quadro normativo applicabile.

- Funzione internal audit

Verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di settore.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa all'Autorità di Vigilanza competente. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

3 – PRINCIPI APPLICATIVI GENERALI

La SIM stabilisce le remunerazioni dei vertici aziendali e di tutti i dipendenti ispirandosi a criteri di eticità e trasparenza, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente e delle istruzioni fornite al riguardo dall'Autorità di Vigilanza competente.

Nell'applicazione delle politiche di remunerazione della SIM non è ovviamente consentito alcun tipo di discriminazione (e.g. genere, orientamento sessuale, gruppo etnico, opinioni politiche, religione, aspetto fisico, età, ecc.).

A tal fine, vengono adottate politiche di remunerazione che assicurino una struttura dei compensi equilibrata nelle sue diverse componenti, chiaramente determinata, coerente con la prudente gestione della SIM, con i suoi obiettivi anche di lungo periodo e con il quadro congiunturale, fermo restando che adeguati meccanismi di remunerazione e incentivazione consentono di attrarre e mantenere nella Società soggetti aventi professionalità e capacità adeguate.

In dettaglio, il sistema di remunerazione ed incentivazione della SIM si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della SIM, la cultura aziendale e il complessivo assetto del governo societario e dei controlli interni;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio, nonché i livelli di patrimonializzazione e di liquidità;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputati, l'attività di controllo;

- attirare, trattenere e motivare risorse umane numericamente e professionalmente adeguate alle esigenze aziendali della Società;
- stimolare un livello ottimale di produttività dei dipendenti;
- assicurare un'elevata qualità del lavoro svolto;
- riconoscere il valore di ogni mansione rispetto alle altre;
- consentire ai dipendenti di usufruire dello sviluppo e della prosperità della Società.

Si fa inoltre presente che Sempione SIM ha avviato lo sviluppo di una strategia ESG che trova applicazione anche nella politica di remunerazione che potrà prevedere quindi, tra gli indicatori qualitativi, anche quelli relativi a:

- Customer satisfaction;
- People engagement;
- Talent management;
- Human capital;
- Sustainability strategy.

Con particolare riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione, vengono evidenziati ulteriori requisiti specifici, di seguito riportati, posti alla base dei criteri di remunerazione:

- la responsabilità, tenendo conto della natura dell'incarico e del ruolo attribuito al consigliere di amministrazione, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;
- la disponibilità, con l'accettazione della carica, a dedicare allo svolgimento diligente del compito il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;
- le elevate competenze richieste e la qualificazione professionale che ciascun consigliere deve possedere anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

4 – CRITERI APPLICATIVI GENERALI

La SIM ha proceduto ad eseguire un'analisi delle Disposizioni di Carattere Generale di cui alla Sezione I della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, tenendo in opportuna considerazione il principio di proporzionalità ivi richiamato al paragrafo 7. A tale proposito la SIM, tenendo conto delle proprie caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e complessità dell'attività svolta, ha ritenuto – nella redazione delle proprie politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – di non applicare integralmente le previsioni di cui al Titolo IV, Capitolo 2, Sez. III, Par. 2.1, punti 3 e 4, e Par. 2.2.1. delle Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione per le banche di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

Con riferimento al “personale più rilevante”, in applicazione del paragrafo 6, della Sezione I della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e del regolamento delegato UE n. 604/2014, la SIM ha effettuato un'opportuna revisione dell'autovalutazione già compiuta in proposito in passato, individuando i seguenti soggetti:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i Sindaci;
- l'Amministratore Delegato;
- il Direttore Generale;
- il Responsabile della Divisione Private;
- il Responsabile della Divisione Mercati;
- ulteriore personale individuato dal CdA quale risk taker. I risk taker di Sempione SIM, ovvero il personale la cui attività professionale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM stessa, sono identificati in base a:
 - criteri di natura qualitativa, che tengono conto del ruolo ricoperto, delle specifiche responsabilità attribuite, nonché dell'impatto esercitato dal singolo sulle diverse tipologie di rischio;
 - criteri di natura quantitativa, che tengono conto della remunerazione lorda complessiva, in termini assoluti e relativi, percepita dal singolo.

I nominativi del personale qualificati come risk taker verranno deliberati dal CdA su base annuale.

5 – STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La SIM adotta dei sistemi di incentivazione del personale che sono legati al raggiungimento di specifici risultati, in coerenza con il contratto nazionale (CCNL) e in generale con ogni altra norma di legge.

La struttura delle remunerazioni si caratterizza per la presenza bilanciata di una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, e di una componente variabile, di incentivazione, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio-lungo termine della SIM nel suo complesso, nonché del singolo dipendente della SIM.

I compensi rientranti nella definizione di remunerazione "variabile" dovranno sempre rispettare il rapporto massimo di 1:1 rispetto alle componenti di remunerazione "fissa"; con specifico riferimento al personale cosiddetto risk taker – tale rapporto massimo potrà arrivare sino a 2:1, come previsto dallo statuto e determinato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti della SIM.

Eventuali remunerazioni variabili dovranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione della SIM, come specificato successivamente al Punto 7.

In occasione dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dei soci il piano di remunerazione.

Di seguito è indicato il dettaglio delle remunerazioni previste per le singole categorie di personale:

- Amministratori

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito dall'Assemblea, nonché il rimborso delle spese ragionevolmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche si applica l'articolo 2389, comma 3, c.c.

Ai sensi dell'art. 27.3 dello statuto, l'Assemblea dei soci può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, lasciando al Consiglio la facoltà di determinare le singole attribuzioni.

- Sindaci
- sono destinatari di un compenso determinato mediante l'applicazione di quanto previsto dal Decreto
- Min. Giustizia n. 140 del 2012 per la carica di Sindaco di società (art.29-tab.C-riq.11);
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- non è previsto un trattamento economico in caso di scioglimento del rapporto.

- Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato (AD) della SIM può essere assegnato un compenso annuo, nella sua qualità di membro del Consiglio di Amministrazione, stabilito dall'Assemblea. Inoltre, l'Amministratore Delegato potrà percepire un compenso variabile così come stabilito sotto al Punto 7 anche per il personale della SIM.

- Direttore Generale

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione cui compete, in base allo statuto, la sua nomina e la determinazione delle sue attribuzioni; tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il trattamento economico di carattere fisso applicato al Direttore Generale si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- 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;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro, ovvero frutto di pattuizioni individuali (quali, ad es., eventuali emolumenti ad personam);
- eventuali benefits individuali, attribuiti per esigenze motivabili, deliberati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione (comodati d'uso, telepass, ecc.).
- La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.
- È infine prevista una retribuzione variabile seguendo le modalità di seguito descritte al Punto 7.

- Funzioni di controllo

La Società ha provveduto a esternalizzare le Funzioni di internal audit, compliance e risk management. Per quanto riguarda le componenti della remunerazione dei soggetti ai quali è stata esternalizzata la responsabilità delle già menzionate Funzioni, tutti i compensi e/o somme a qualsiasi titolo corrisposte sono adeguatamente documentati e, comunque, proporzionali all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

- Inoltre, con riferimento a professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la SIM, tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.
- Resta inteso che non vi saranno componenti variabili dei compensi, i quali saranno indipendenti dai risultati aziendali.

- Altro personale dipendente

Le retribuzioni corrisposte al personale della SIM sono determinate sulla base delle previsioni dei vigenti CCNL del 19/01/2012, per le relative categorie di inquadramento.

In particolare, il trattamento economico applicato prevede una parte fissa, cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti, che si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- 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;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (quali, ad es., eventuali emolumenti ad personam);
- eventuali benefits.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle varie aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale (conseguimento di titoli di studio, borse di studio, nascita di figli, ecc.).

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali, seguendo le modalità di seguito specificate al punto 7.

6 – TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIOGLIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI CESSAZIONE DELLA CARICA

Il trattamento applicato in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è quello previsto dai relativi contratti di categoria. Non sussistono pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici al personale più rilevante, ad es. buona uscita, ecc. (c.d. golden parachute), di cui al paragrafo 2.2.2 della Sezione III di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 delle Disposizioni di Vigilanza.

7 – CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI REMUNERAZIONE VARIABILE

Come sopra ricordato, la componente di remunerazione variabile è legata al risultato economico complessivo raggiunto dalla Società, oltre che al risultato economico netto conseguito dal singolo dipendente.

Il Consiglio di Amministrazione, consultato l'AD, e sentite le Funzioni di controllo interno – le quali hanno il compito di verificare il raggiungimento degli obiettivi economici della SIM che danno luogo alla remunerazione variabile, e redigono un apposito rapporto a supporto del CdA –, valutando il risultato economico raggiunto dalla Società, nonché il risultato economico netto di ogni singolo dipendente e dell'Amministratore Delegato, può decidere di erogare una remunerazione variabile ai dipendenti ed all'Amministratore Delegato (il quale è pienamente equiparato ai dipendenti della SIM ai fini della remunerazione variabile) nella misura massima del rapporto di 1:1 con la retribuzione fissa (RAL); tale misura può arrivare al rapporto di 2:1 con riguardo ai cosiddetti risk taker. La valutazione della componente variabile si basa in primis sulla verifica dei risultati economici raggiunti dalla Società, sia in valore assoluto che in relazione al budget.

Anche in assenza di un risultato economico positivo per la Società, il Consiglio di Amministrazione potrebbe comunque valutare l'opportunità di erogare un compenso variabile a un dipendente la cui

prestazione professionale abbia permesso il conseguimento di significativi risultati economici per la SIM. Tuttavia, si tratta di casi particolari, laddove la regola generale prevede l'assenza di retribuzioni variabili per i dipendenti in presenza di un risultato economico netto negativo, oppure di esigua entità, della SIM. Peraltro, anche nei già menzionati casi particolari, nessun compenso variabile potrà in ogni caso essere erogato al dipendente ove i parametri patrimoniali e di liquidità della SIM siano al di sotto delle soglie/percentuali indicate nel RAF (i.e. Risk Appetite Framework) così come riportato nella seguente tabella

Indicatore	Descrizione	Soglia
Total Capital Ratio	Rapporto fra fondi propri esistenti e capitale interno complessivo	>150%
Cash Capital Position	Attività monetizzabili-Passività volatile+Linee di credito-Impegni	>750'000 Eur

La quantità destinata complessivamente ogni anno alla remunerazione monetaria variabile è pari al 15% dell'utile prima delle imposte per risultati fino a 1.000.000 euro, ed al 20% della medesima quantità per risultati superiori a 1.000.000 euro (compenso variabile monetario). Tale compenso variabile monetario è corrisposto (i) con il vincolo sopra specificato che anche il risultato economico al netto delle imposte sia positivo per la SIM, e (ii) che i parametri patrimoniali e di liquidità della SIM siano al di sopra delle soglie/percentuali di Risk Tolerance indicate nel Rapporto RAF (così come esposto nella precedente tabella).

- Differimento

L'effettiva corresponsione di tale compenso variabile monetario avverrà – come previsto dalla nota 15 del paragrafo 7 della Sezione I della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, con riguardo al punto 4 del paragrafo 2.1 della Sezione III delle stesse – in linea di principio, per il 60% contestualmente all'assegnazione, e per il restante 40% trascorsi almeno 18 mesi dall'assegnazione stessa (periodo di accrual).

Qualora il compenso variabile di un dipendente sia pari o inferiore al 70% della RAL media procapite della SIM nel periodo di riferimento, non verranno applicate le regole di differimento, ovvero gli importi saranno corrisposti interamente in modalità cosiddetta "up-front". Questa scelta è presa secondo il principio di proporzionalità con lo scopo di non penalizzare il personale rilevante e i risk taker più giovani, i quali hanno – solitamente – retribuzioni fisse e variabili di importo inferiore.

- Criteri di definizione

Nella definizione dei singoli compensi variabili, il CdA – consultato l'AD – prende in considerazione, per il personale la cui attività consenta l'individuazione di ricavi direttamente attribuibili alla specifica mansione del dipendente stesso, lo specifico margine di contribuzione diretto generato dal singolo. Inoltre, nella valutazione delle quantità economiche, si terrà in considerazione ogni elemento utile per valutare le situazioni ove i ricavi siano più facilmente attribuibili ad un gruppo di colleghi piuttosto che ad un singolo. Indicativamente, il CdA, nel deliberare relativamente alle singole remunerazioni variabili, sarà in parte prevalente vincolato a criteri oggettivi derivanti dal risultato in termini di margine di contribuzione generato dal singolo dipendente, oppure dal gruppo di colleghi. Pertanto, le singole remunerazioni variabili saranno basate per l'80% del totale sull'effettivo e quantificabile margine prima delle imposte generato direttamente dal singolo dipendente, oppure dal gruppo di colleghi. Resta ferma in ogni caso, nella determinazione di detta remunerazione variabile, l'applicazione ed il rispetto, con riguardo ai parametri patrimoniali e di liquidità della SIM, delle soglie/percentuali di Risk Tolerance indicate nel Rapporto RAF (così come esposto nella precedente tabella).

La coerenza con i principi espressi precedentemente implica che i sistemi di incentivazione per il singolo trovino un equilibrio con l'orientamento alla creazione di valore nel medio periodo, con particolare

riferimento alla possibilità che i risultati conseguiti possano ragionevolmente avere caratteristiche di ripetitività. Per questo, nel formulare le proposte di compenso variabile monetario dei singoli membri del personale, per il 20% del totale di tale compenso si prenderanno in considerazione tutti gli elementi qualitativi utili a trovare la giusta sintesi tra i principi declinati. Verrà in questo modo tenuto in considerazione lo sforzo profuso dal dipendente che avesse, ad esempio, favorito la possibilità di allacciare contatti con nuove controparti, e verrà effettuata anche una valutazione complessiva del comportamento per quanto attiene il puntuale rispetto delle normative in materia di conformità a regole scritte, agli usi prevalenti ed al livello di rischio assunto nella proposta delle operazioni.

In generale, si imporrà prudenza attraverso, ad esempio, una dilazione nell'erogazione di una quota parte della componente variabile della retribuzione, secondo quanto sopra indicato con riguardo all'intervenuto decorso del periodo di accrual.

- Criteri di correzione ex-post

La definizione della Quota Variabile, per tutto il personale, è soggetta a meccanismi di correzione ex-post (malus e/o claw back), volti a riflettere il livello di performance al netto dei rischi effettivamente assunti e/o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Il Consiglio di Amministrazione, consultato l'AD, potrà applicare dei meccanismi di correzione ex post denominati "malus" per la quota relativa al presente esercizio e "claw back" in riferimento alle quote di remunerazione variabile già erogate negli anni trascorsi fino a un periodo di cinque esercizi precedenti. La possibilità di applicare tali correzioni ex-post è volta a riflettere il livello di performance al netto dei rischi effettivamente assunti.

L'applicazione dei suddetti provvedimenti viene decisa dal Consiglio di Amministrazione della SIM qualora si concretizzino situazioni oggettive quali, ad esempio:

- comportamenti dolosi o colposi dai quali sia derivata una perdita significativa o un grave danno reputazionale per la SIM;
- violazione degli obblighi normativi da parte di uno o più dipendenti;
- provvedimenti disciplinari assunti dalla Società nei confronti del soggetto interessato;
- reclami comprovati da parte di clienti o funzioni interne della SIM che siano direttamente o indirettamente riconducibili ad un comportamento doloso o colposo di uno o più dipendenti.

- Componente variabile corrisposta a mezzo di altri strumenti

In aggiunta alla predetta componente di compenso variabile monetario, nel caso in cui la SIM, dopo aver applicato la remunerazione variabile come sopra descritto, ed al netto delle imposte sul reddito, conseguisse un risultato economico netto superiore a 500.000,00 euro, è prevista anche un'ulteriore componente variabile sotto forma di opzioni di assegnazione gratuita di azioni della Società (compenso variabile azionario), che la SIM si impegna – su base pluriennale – a mettere a disposizione dei dipendenti nella misura pluriennale massima complessiva pari al 33% dell'intero capitale sociale della SIM stessa. In particolare, il CdA, seguendo un criterio analogo a quanto sopra descritto, propone – con riferimento al "personale più rilevante" – coloro per i quali è attuabile il riconoscimento di un diritto di opzione all'assegnazione di azioni della SIM nella misura a scaglioni di seguito specificata:

- a.) fino a 500.000,00 euro: nessuna azione;
- b.) tra 500.000,00 euro e 1.000.000,00 euro: azioni rappresentative di un valore economico pari al 15% della differenza tra utile netto dell'ultimo esercizio sociale e 500.000,00 euro;
- c.) tra 1.000.000,00 euro e 3.000.000,00 euro: azioni rappresentative di un valore economico pari al 20% della differenza tra utile netto dell'ultimo esercizio sociale e 1.000.000,00 euro;

- d.) oltre 3.000.000,00 euro: azioni rappresentative di un valore economico pari al 25% della differenza tra utile netto dell'ultimo esercizio sociale e 3.000.000,00 euro.

Resta ovviamente inteso che la lettera c.), qualora applicabile, si cumulerà alla lettera b.) nel calcolo del diritto di opzione all'assegnazione di azioni della SIM; resta ovviamente anche inteso che la lettera d.), qualora applicabile, si cumulerà alle lettere b.) e c.) nel calcolo del diritto di opzione all'assegnazione di azioni della SIM.

Anche nella determinazione di tale componente variabile ulteriore (i.e. azionaria), restano fermi (i) l'applicazione ed il rispetto, con riguardo ai parametri patrimoniali e di liquidità della SIM, delle soglie/percentuali di Risk Tolerance indicate nel Rapporto RAF (così come esposto nella precedente tabella), (ii) il rispetto del rapporto tra il valore complessivo di tutte le componenti variabili della remunerazione ed il valore della componente fissa della stessa nella misura massima del rapporto di 1:1 con la retribuzione fissa (RAL); tale misura può arrivare al rapporto di 2:1 con riguardo ai cosiddetti risk taker, (iii) l'applicazione dei meccanismi di correzione ex post in ricorrenza dei relativi presupposti, e (iv) il limite del 33% dell'intero capitale sociale della SIM.

I diritti di opzione, opportunamente valorizzati, rientrano nella componente variabile e sono quindi assoggettati agli stessi principi di differimento, malus e claw back sopra citati per la componente di compenso variabile monetario.

Il dipendente assegnatario avrà la facoltà di esercitare il proprio diritto di opzione sulle azioni della SIM non oltre 24 mesi dal riconoscimento medesimo.

In deroga a tali principi, il Consiglio di Amministrazione ha comunque – sempre – la facoltà di differire l'esercizio dell'intero diritto di opzione (i.e. senza alcun frazionamento nella tempistica di esercizio) da parte del singolo dipendente assegnatario fino ad un massimo di 18 mesi dal riconoscimento del diritto stesso.

Resta ovviamente inteso che i diritti di opzione sulle azioni potranno essere esercitati da parte dei dipendenti assegnatari solamente a condizione che questi siano ancora alle dipendenze della SIM al momento dell'esercizio del diritto.

- Modalità di gestione delle azioni e relativi diritti di opzione

Le modalità per la conversione degli importi monetari di cui sopra in azioni di Sempione SIM dovranno trovare applicazione a mezzo dell'individuazione di una corretta quantificazione del valore di Sempione SIM al momento del riconoscimento del diritto di opzione. Tale valore è – indicativamente – calcolato quale entità del patrimonio netto al termine dell'ultimo esercizio sociale, aumentato di un valore di avviamento pari allo 0.50% delle masse gestite dalla Società. Ciò avverrà anche sulla base di un corretto meccanismo di attribuzione delle azioni in linea con la regolamentazione fiscale e normativa vigente.

Nel caso in cui siano assegnate delle azioni - vengono stabilite le seguenti regole di gestione:

- La SIM e il proprio socio di maggioranza si riservano il diritto, esercitabile dal 01/10/2022 al 31/12/2022, di ricomprare tutte le azioni e/o i diritti di opzione già messi a disposizione dei dipendenti azionisti al medesimo prezzo attribuito al momento del riconoscimento del diritto di opzione, aumentato della quota parte di utili non distribuiti.
- La SIM garantisce a ogni singolo dipendente azionista un'opzione di vendita (PUT) esercitabile a partire dal 01/01/2024 di tutte o di parte delle azioni già acquisite dal dipendente stesso ad un prezzo corrispondente alla quota parte di un valore della totalità delle azioni della Società pari al patrimonio netto

al termine dell'ultimo esercizio sociale aumentato di un avviamento pari allo 0,50% del totale delle masse direttamente gestite dalla Società (sempre al termine dell'ultimo esercizio sociale).

- La quota parte di prezzo relativa al suddetto avviamento sarà corrisposta per una prima metà contestualmente alla vendita e per la restante seconda metà dopo 18 mesi. Qualora il dipendente azionista dovesse – contestualmente, o successivamente entro 18 mesi dal momento dell'esercizio della PUT – non lavorare più per la SIM a seguito di proprie dimissioni, oppure di licenziamento per giusta causa, la Società si riserva il diritto di effettuare un aggiustamento, parziale o totale, di tale quota di prezzo corrispondente alla metà della voce “avviamento”, nel caso in cui si sia verificata un'eventuale fuoriuscita - ad opera, diretta o indiretta, del dipendente - delle masse gestite dalla SIM.

- I dipendenti azionisti garantiscono alla SIM ed al proprio socio di maggioranza un'opzione di acquisto (CALL) di tutte o di parte delle rispettive azioni e/o diritti di opzione, esercitabile a partire dal 01/01/2024, ad un prezzo corrispondente alla quota parte di un valore della totalità delle azioni della Società pari al patrimonio netto al termine dell'ultimo esercizio sociale aumentato di un avviamento calcolato come media semplice tra:

- a. media utile netto degli ultimi 3 esercizi sociali moltiplicato per 6;
- b. 1% del valore delle masse direttamente gestite dalla SIM al termine dell'ultimo esercizio sociale.

- In caso di dimissioni, oppure di licenziamento per giusta causa da parte della Società di un dipendente azionista - è assegnata un'opzione di acquisto (CALL) alla SIM ed al proprio socio di maggioranza, i quali hanno diritto di acquistare le azioni del dipendente azionista al medesimo prezzo attribuito al momento del riconoscimento del diritto di opzione, aumentato della quota parte di utili non distribuiti;

- La Società si riserva il diritto di effettuare un equo aggiustamento del prezzo nel caso in cui si sia verificata un'eventuale fuoriuscita - ad opera, diretta o indiretta, del dipendente - delle masse gestite dalla SIM.

- In caso di vendita della maggioranza delle azioni della SIM da parte del socio di maggioranza di Sempione SIM:

- ogni dipendente azionista avrà un diritto di contestuale co-vendita (tag along) della totalità delle azioni e/o dei diritti di opzione singolarmente possedute; tale co-vendita potrà avvenire alle medesime condizioni pattuite con il terzo compratore da parte del socio di maggioranza della SIM;

- a sua volta, il socio di maggioranza della SIM avrà un diritto di contestuale trascinamento (drag along) nei confronti di ogni dipendente azionista, il quale sarà tenuto a vendere al terzo compratore le azioni e/o i diritti di opzione singolarmente possedute alle medesime condizioni pattuite con il terzo compratore da parte del socio di maggioranza stesso.

- Qualora la quota di azioni assegnate ai dipendenti azionisti nel corso degli anni risultasse essere già divenuta complessivamente superiore al 25% del capitale azionario della SIM e quindi prossima alla misura massima del 33% indicata sopra, la SIM si riserverà il diritto di corrispondere la componente di ulteriore compenso variabile azionario, in parte o interamente, sotto forma monetaria (e quindi aggiungendo tale voce al compenso variabile monetario), sempre adottando la misura di calcolo del valore economico a scaglioni sopra elencata e già prevista per l'assegnazione di opzioni gratuite su azioni della SIM.

Tali criteri espressi al presente Punto 7 costituiranno il riferimento - derogabile, se del caso, trattandosi di valori che potrebbero modificarsi nel tempo - sulla base del quale la SIM e il singolo dipendente potranno stipulare l'accordo di conferimento sia dei diritti gratuiti di opzione che delle azioni spettanti al singolo dipendente.

8 – ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI

Gli organi e le funzioni interne si attengono alle norme contenute nella Sez. II di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e vigilano, per quanto di competenza, sul rispetto delle stesse.

Le informazioni sui compensi sono riportate, per i soggetti e le categorie interessate dalla normativa vigente, alla parte D della Nota integrativa al Bilancio di esercizio.

Gli ulteriori adempimenti informativi rispettano quanto previsto dalle disposizioni della Sez. VI di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 delle Disposizioni di Vigilanza.

9 – OBBLIGHI DI INFORMATIVA

Per quanto riguarda gli obblighi di informativa al pubblico, fermo restando quanto previsto dall'art. 450 del Regolamento (UE) no. 575/2013 ("CRR"), sul sito web della SIM devono essere pubblicate:

- le informazioni di cui al medesimo art. 450 del CRR1;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con Funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con Funzione di gestione, del Direttore Generale, dei condirettori generali e dei vicedirettori generali, ai sensi della lettera j) dell'art. 450 del
- CRR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione del Capitolo 2, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi del Capitolo I, Sezione VII, Paragrafo 1, di cui alla Parte Prima, Titolo IV, delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia.
- Le medesime informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico devono essere fornite, almeno annualmente, anche all'Assemblea.
- Infine, nel Capitolo 2, Sezione VI di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 delle Disposizioni di Vigilanza sono altresì richiamati gli obblighi di trasmissione annuale dei dati in materia di remunerazione stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA, emanate in conformità con l'art. 75 della CRD IV, rimandando alla Circolare della Banca d'Italia "Sistemi di remunerazione. Comunicazioni per la raccolta di dati presso banche ed imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA" del 7 ottobre 2014.

In merito alla politica e alle prassi di remunerazione dell'ente relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, l'ente pubblica almeno le seguenti informazioni:

- informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché il numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del Comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;
- informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance;
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;

- i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente dall'art. 94, paragrafo 1, lettera g) della direttiva
- 2013/36/UE;
- informazioni sui criteri di valutazione delle performance, in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale, le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, con indicazione dei seguenti elementi:
 - i. gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivise in quote attribuite e non attribuite;
 - iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
 - v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;
 - il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di euro riferite in fasce di pagamento di 500.000 euro e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di euro;
 - a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.
- le informazioni di cui all'art. 450 CRR¹;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con Funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con Funzione di gestione, del Direttore Generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali, ai sensi della lettera j) dell'art. 450 CRR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione del Titolo IV, Capitolo II della Circolare 285, unitamente a quelle pubblicate ai sensi del Titolo IV, Capitolo I, Sezione VII, Paragrafo 1 della stessa Circolare.

Le medesime informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico devono essere fornite, almeno annualmente, anche all'Assemblea.

Infine, nel Capitolo II, Sezione VI della sopracitata Circolare sono altresì richiamati gli obblighi di trasmissione annuale dei dati in materia di remunerazione stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA, emanate in conformità con l'art. 75 CRD IV, rimandando alla Circolare della Banca d'Italia "Sistemi di remunerazione. Comunicazioni per la raccolta di dati presso banche ed imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA" del 7 ottobre 2014.

¹ In merito alla politica e alle prassi di remunerazione dell'ente relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, l'ente pubblica almeno le seguenti informazioni:

- a) informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché il numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del Comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;
- b) informazioni sul collegamento tra remunerazione e *performance*;
- c) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- d) i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente dall'art. 94, paragrafo 1, lettera g) della direttiva 2013/36/UE;
- e) informazioni sui criteri di valutazione delle *performance*, in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- f) i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;
- g) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;
- h) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale, le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, con indicazione dei seguenti elementi:
 - i. gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari; ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivise in quote attribuite e non attribuite; iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle *performance*;
 - v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;
- i) il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di euro riferite in fasce di pagamento di 500.000 euro e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di euro;
- j) a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta diligenza.

Con riferimento all'anno 2023 si riportano di seguito informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni:

PERSONALE RILEVANTE	COMPENSO FISSO	COMPENSO VARIABILE
Consiglio di amministrazione	59.462	
Collegio Sindacale	45.259	
Personale rilevante dipendente	890.000	104.000
Funzioni di controllo esternalizzate	113.729	