

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Sommario

Premessa.....	3
Definizioni.....	3
Normativa di Riferimento	4
Principi generali.....	4
Ruoli e Responsabilità nella definizione delle Politiche e delle remunerazioni.....	4
Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale.....	6
Criteri di determinazione ex ante delle componenti variabili	8
Politica pensionistica di fine rapporto	10
Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza.....	10
Aggiornamento delle Politiche di Remunerazione.....	11
Informativa al pubblico.....	11
ALLEGATO 1.....	12
ALLEGATO 2.....	13

Premessa

Il presente documento è atto a descrivere 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 macrocategoria e, ai sensi dell’art. 14-bis del Regolamento Congiunto, rientra nella categoria degli intermediari “minori”.

Definizioni

“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 della 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)¹ escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

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

“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 qualità dei risultati del Personale (più rilevante e non) 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 o la presenza fdi reclami) e alle procedure interne, il trattamento equo dei clienti e la soddisfazione degli stessi etc.;

“Bonus Pool”: importo riferito alla somma massima erogabile di remunerazione non ricorrente;

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

“Gates”: condizioni di accesso in capo a ciascun destinatario per la maturazione del diritto all’erogazione della remunerazione non ricorrente;

“Claw-Back”: meccanismo di recupero della remunerazione non ricorrente in ragione del venir meno dei “criteri qualitativi”;

“Malus”: condizioni in virtù delle quali vengono meno i criteri qualitativi e che giustificano l’attivazione del meccanismo di “claw-back”.

Normativa di Riferimento

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

- Direttiva 2013/36/UE del 26.6.2013 (CRD IV);
- Regolamento delegato UE n. 604, adottato il 4.3.2014 ai sensi dell’art. 94 della CRD IV che integra la direttiva 2013/36/UE;
- Direttiva 2014/62/UE (MiFID2);
- Delibera Consob n. 20307 - Regolamento Intermediari del 16/02/2018;
- Regolamento congiunto Banca d’Italia-Consob 29.10.2007;
- Circolare Banca d’Italia n. 285/2013.

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;

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.

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.

La Funzione di Gestione del Rischio verifica e assicura che i sistemi di incentivazione siano corretti e siano adeguati al fine di 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

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.

Personale più rilevante

SCM svolge un’accurata auto-valutazione per identificare il “*Personale più rilevante*”. Tale processo si basa sulla 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.

SCM ha individuato i soggetti che seguono nella categoria del “Personale più rilevante”:

- a) Presidente del Consiglio di amministrazione;
- b) l’Amministratore Delegato-Direttore Generale;
- c) il Direttore Generale;
- d) i Responsabili delle Funzioni di controllo;
- e) il Responsabile Area Investimenti;
- f) il Responsabile Amministrazione (CFO);
- g) 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 ricorrente, superiore a 100.000 € all’anno.

* * * * *

Presidente del Consiglio di amministrazione

Al Presidente del Consiglio di amministrazione è riconosciuto un compenso fisso stabilito dall’Assemblea all’atto della nomina. Non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

Amministratore Delegato – Direttore Generale

All'Amministratore Delegato è riconosciuto un compenso fisso stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina nonché il compenso fisso riferito alla carica di Consigliere di Amministrazione.

È prevista una forma di remunerazione variabile legata all'utile lordo.

L'Amministratore Delegato svolge, altresì, la mansione di Direttore Generale in virtù della quale percepisce un compenso fisso.

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.

CFO

Al Direttore Amministrativo è riconosciuto un compenso fisso in linea con le mansioni e l'esperienza maturata ed è prevista una eventuale componente incentivante determinata in funzione di parametri qualitativi correlati al Sistema di controllo di Gestione oggettivamente definiti nei limiti di quanto stabilito dalle presenti Politiche di Remunerazione.

Responsabili delle funzioni aziendali di controllo

Ai Responsabili delle funzioni di controllo, se dipendenti, è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale e con l'esperienza maturata.

Ai Responsabili delle funzioni di controllo se in *outsourcing*, è riconosciuto un compenso fisso definito contrattualmente per lo svolgimento in outsourcing dell'incarico inerente alla 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 dalla Società, nonché alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto.

Responsabile Area Investimenti

Al Responsabile dell'Area Investimenti è attribuita una remunerazione fissa ed è prevista una eventuale componente incentivante connessa a obiettivi di rendimento dei portafogli e/o a parametri oggettivamente definiti, nei limiti di quanto stabilito dalle presenti Politiche di Remunerazione.

Rete Commerciale

La SIM riconosce ai Consulenti titolari di un mandato di agenzia (siano essi iscritti all'OCF e/o al RUI) provvigioni calcolate in percentuale alle commissioni effettivamente percepite dalla SIM in virtù dei servizi prestati al Cliente. Tali provvigioni, definite contrattualmente con ciascun Consulente, sono normalmente corrisposte su base mensile e, in tal caso debbono intendersi, a i fini del presente documento come "ricorrenti".

Il Consulente partecipa agli eventuali Piani di Incentivazione annuali e/o infra-annuali previsti in appositi

documenti trasmessi dalla SIM³ atti a disciplinare la remunerazione non ricorrente.

La remunerazione variabile è strutturata nel rispetto dei limiti delle presenti Politiche di Remunerazione e contempla specifiche regole di accesso alla componente incentivante (*gate*) e specifiche regole di *claw-back* legate a meccanismi di *malus* e al patto di stabilità meglio descritti nell'apposito paragrafo.

La Società si riserva, altresì, di applicare forme di remunerazione anche non ricorrente – determinate in fase di instaurazione del rapporto ovvero successivamente - in relazione a obiettivi di fatturato e/o di raccolta e condizioni di accesso.

Dipendenti (personale non rilevante)

A tutto il personale dipendente è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale e all'esperienza maturata.

La Società si riserva, in virtù dell'acquisizione da parte del dipendente di competenze, capacità, abilità e maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto, di incrementarne proporzionalmente la remunerazione fissa e/o di determinare componenti di incentivazione, ciò anche in relazione a specifici progetti assegnati ai medesimi.

* * * * *

La Società si riserva di erogare forme di remunerazione anche ricorrente - laddove ne ricorrano i presupposti - qualora, nel corso dell'esercizio, si verifichino situazioni in virtù delle quali il destinatario (legato alla SIM con rapporto di lavoro subordinato ovvero mandato di agenzia) contribuisca attivamente alla conclusione di nuovi contratti – ad esempio con la segnalazione di nuovi clienti - e/o svolga attività propedeutica al conseguimento di obiettivi aziendali connessi a nuovi progetti nell'ambito di mansioni diverse da quelle abituali.

Piano di compensi basato su strumenti finanziari ("Piano di azionariato")

Il Consiglio di amministrazione si riserva di elaborare forme di remunerazione variabile mediante l'assegnazione di Stock Option, individuando i beneficiari e l'entità riservata a ciascuno degli stessi - avuto riguardo alla rilevanza strategica della posizione del beneficiario ricoperta nell'ambito della Società in relazione alla valorizzazione della Società – e rappresentando le linee guida in apposito documento denominato "Regolamento del Piano di Stock Option".

Il Regolamento è oggetto di riesame periodico da parte del Consiglio di amministrazione, con cadenza almeno annuale, in occasione dell'esame delle Politiche di Remunerazione. Il Consiglio di amministrazione è tenuto ad assicurare che il piano di assegnazione

risulti tempo per tempo coerente 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.

Le funzioni aziendali di controllo garantiscono, ciascuna secondo le rispettive competenze, la conformità del Piano di assegnazione alla presente politica di remunerazione ed incentivazione, alle disposizioni di legge e regolamentari in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione tempo per tempo vigenti, assicurandone altresì il corretto funzionamento.

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;
- di breve periodo (su base annuale), in funzione del raggiungimento di obiettivi correlati ai relativi parametri.

³ ovvero nel contratto di assunzione ovvero in eventuali lettere di intenti.

La remunerazione variabile non può superare il limite del 100% della remunerazione fissa.

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 (*gates*) e riconoscimento della componente di incentivazione:

- a) Criteri quantitativi si basano su indicatori oggettivi e riscontrabili, espressione delle performances relative all'attività del soggetto a cui si riferiscono;
- b) Criteri qualitativi facilmente individuabili e oggettivamente misurabili, atti a valutare la qualità dell'operato del destinatario della remunerazione variabile.

Tali parametri possono essere, in entrambi i casi, di breve periodo o di medio/lungo periodo.

I primi sono legati alla produttività e costituiscono i *gates* di accesso alla remunerazione variabile.

Per quanto concerne i soggetti appartenenti alla Rete Commerciale, ci si riferisce tipicamente a soglie di fatturato e/o di raccolta, scaglionate nel tempo e oggetto di verifica periodica nel corso dell'anno di riferimento.

Per il Responsabile dell'Area Investimenti il parametro quantitativo può essere legato al rendimento dei portafogli, mentre per Amministratore Delegato, alle performances aziendali, tipicamente l'utile lordo.

Con riferimento ai parametri qualitativi si osserva che i criteri individuati sono correlati al verificarsi di determinati eventi dai quali da cui deriva il diritto alla remunerazione variabile.

L'eventuale componente di incentivazione legata a criteri qualitativi è, infatti, 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.

Clawback, meccanismi di malus differimento remunerazione variabile

Dipendenti

Una quota percentuale pari ad al 20% della componente variabile della remunerazione eventualmente prevista per il personale più rilevante, ad esclusione della rete commerciale (si veda paragrafo seguente), viene corrisposta decorsi 6 mesi dall'erogazione della componente non differita, a condizione che il destinatario sia ancora parte dell'organico aziendale e non sia stato assoggettato a provvedimenti disciplinari (*Malus*).

Rete Commerciale

Con riferimento alla remunerazione non ricorrente della Rete Commerciale, la Società ha stabilito che l'erogazione della componente variabile non sia differita nel tempo poiché la stessa – erogata sotto forma di anticipo – si consolida al mancato verificarsi delle condizioni di *malus* e a seguito del superamento del periodo previsto per il patto di stabilità (60 mesi), inserito nel piano di incentivazione.

Quanto ai meccanismi di *malus* si osserva che gli stessi sono individuati nel verificarsi di determinati eventi, quali l'accoglimento di reclami la cui responsabilità sia ascrivibile al soggetto interessato ovvero l'applicazione di sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza a carico del soggetto interessato o della SIM.

Si è ritenuto di applicare le suddette regole (*malus* e *claw back*) a tutti gli esponenti della rete commerciale avendo valutato negativamente la eventuale differenza di trattamento nella struttura incentivante, tenendo conto che la quantificazione degli obiettivi di *bonus* è personalizzata e determinata in ragione dei diversi valori di produzione di ciascun consulente. Si precisa che il meccanismo di *claw back* sopra descritto comporta la restituzione della quota annuale di remunerazione variabile di più recente erogazione rispetto al periodo in cui si è verificata la situazione di *malus*.

Bonus Pool

La SIM, nell'ambito di quanto previsto nel Business Plan e in virtù degli obiettivi delineati nel piano di incentivazione, ha individuato l'ammontare del *Bonus Pool* indicando l'ammontare complessivo riferito alla remunerazione variabile che potrà essere erogato al verificarsi delle condizioni e nel rispetto dei parametri definiti *ex ante*. Si veda allegato 2.

Neutralità rispetto al genere

La SIM assicura che, a parità di attività svolta, il Personale abbia un livello di remunerazione omogeneo indipendentemente dal genere, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

A tale scopo, la Direzione delle Risorse Umane, individuate le posizioni di pari contenuto in termini di attività svolte e responsabilità attribuite, effettua annualmente una valutazione finalizzata ad assicurare la neutralità della remunerazione rispetto al genere tenendo in considerazione: il livello gerarchico, le responsabilità manageriali, disponibilità sul mercato di personale con le competenze specialistiche rilevanti per la SIM, natura del contratto di lavoro (es. a tempo determinato o indeterminato), l'esperienza professionale del singolo membro del personale, l'eventuale riconoscimento da parte della SIM di specifici benefici o indennità (es. connessi con lo status familiare).

I motivi dell'eventuale divario retributivo di genere sono opportunamente motivati al fine di consentire al Consiglio di amministrazione, edotto nel caso in cui siano rilevate delle differenze, per adottare le azioni correttive ritenute opportune.

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.

Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza

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 delle Politiche di Remunerazione

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:

Categoria	N.	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile da contratto
Presidente del Consiglio di amministrazione	1	38.000*	
Amministratore Delegato	1	70.000*	<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
Direttore Generale	1	224.000	
Responsabili Funzioni di Controllo	3	142.000	
Responsabile Area Investimenti	1	100.000	
CFO/COO	1	134.000	
Altri risk takers (remunerazione ricorrente anno 2024 superiore a euro 100 mila)	13	2.878.000	

* importo comprensivo dell'emolumento relativo alla carica di consigliere di amministrazione.

ALLEGATO 2

DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL

La quantificazione del *Bonus Pool* è stata effettuata ipotizzando che tutti i destinatari raggiungano gli obiettivi più elevati tra quelli previsti nel piano di incentivazione, definiti ipotizzando ulteriori incrementi rispetto ai budget personalizzati previsti in fase di pianificazione strategica. Nel caso di destinatario non appartenente alla rete commerciale, ai fini della maturazione del bonus pool dovranno essere verificate tutte le condizioni per il diritto alla remunerazione variabile.

Nel prospetto seguente si rappresenta il suddetto scenario al fine di delineare quanto sopra specificato.

	Bonus massimo erogabile (€ .000)	%
Rete	300	67%
Personale rilevante	100	22%
Personale non rilevante	50	11%
Totale Bonus Pool	450	100%

La Società ha ritenuto inoltre di formulare, solo per alcune figure (“Altri Risk Takers” facenti parte della Rete Commerciale), ulteriori proposte con forme di incentivazione legate a obiettivi particolarmente elevati e non previsti – stante il carattere di eccezionalità – in fase di pianificazione strategica; in caso di raggiungimento da parte di tutti i destinatari del massimo degli obiettivi previsti l’ammontare del *Bonus Pool* è complessivamente quantificabile in **euro 600 mila**.

Ferma restando la quantificazione totale del *Bonus Pool*, SCM si riserva di variarne la ripartizione tra le varie categorie di destinatari e procedere con l’eventuale parziale assegnazione ad altra categoria, nel rispetto della proporzione paritetica con la remunerazione fissa.