

GRUPPO CONSULTINVEST SIM
Gruppo di SIM

INFORMATIVA AL PUBBLICO
III PILASTRO
(Basilea 3)

31 dicembre 2015

Aggiornamento novembre 2016

INDICE

1. Introduzione	3
2. Politiche di remunerazione (articolo 450 CRR)	3

1. Introduzione

Il presente documento è un aggiornamento all’*Informativa al Pubblico III Pilaastro – 31 dicembre 2015*” pubblicata nel sito *internet* all’indirizzo www.consultinvest.it in riferimento al *capitolo 12 “Politiche di remunerazione (articolo 450 CRR)”* inerente agli obblighi informativi in tema di *“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”* a seguito dell’elaborazione di una nuova *Policy* in materia di remunerazione ed incentivazione approvata dall’assemblea dei soci di Consultinvest Partecipazione in data 24 ottobre e da parte dell’assemblee dei soci di Consultinvest SpA e di Consultinvest Investimenti SIM S.p.A. in data 27 ottobre 2016.

2. Politiche di remunerazione (articolo 450 CRR)

12.1 Processo decisionale seguito per la definizione delle politiche di remunerazione

Con il provvedimento congiunto di Consob e Banca d’Italia adottato il 25 luglio 2012 è stato introdotto nel Regolamento Congiunto del 29 ottobre 2007 il Capo III-bis *“Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”* e, all’interno di questo, il nuovo articolo 14-bis *“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”*. Tali disposizioni rinviano alle norme riferite alle banche ed ai gruppi bancari, contenute nelle *“Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate in attuazione del TUB”*, emanate da Banca d’Italia il 30 marzo 2011. Successivamente, in data 18 novembre 2014, Banca d’Italia ha approvato le nuove disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, che modificano e sostituiscono quelle del 30 marzo 2011.

In linea con l’impianto della Direttiva CRD IV, tali disposizioni sono state recepite all’interno della disciplina sull’organizzazione e sul controllo societario, con l’inserimento del Capitolo 2 *“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”* nel Titolo IV della parte I della Circolare della Banca d’Italia n. 285/2013.

In ottemperanza a tali modifiche, il Gruppo è tenuto ad osservare le disposizioni contenute nella Circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, nonché a pubblicare le informazioni di cui all’articolo 450 CRR in materia di politica di remunerazione.

In tale ambito, il Gruppo ha predisposto la *policy* in materia di remunerazione e incentivazione, portata all’attenzione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo¹ in data 13 ottobre 2016 e successivamente approvata:

- dall’Assemblea dei Soci di Consultinvest Partecipazioni S.p.A. in data 24 ottobre 2016;
- dall’Assemblea dei Soci di Consultinvest S.p.A. in data 27 ottobre 2016;

¹ La *policy* in materia di remunerazione e incentivazione è stata altresì approvata:

- dal Consiglio di Amministrazione della società Consultinvest S.p.A. in data 17 ottobre 2016.
- dal Consiglio di Amministrazione della società Consultinvest Investimenti SIM S.p.A. in data 13 ottobre 2016.

- dall'Assemblea dei Soci di Consultinvest Investimenti SIM S.p.A. in data 27 ottobre 2016.

Il processo di gestione del sistema di remunerazione e di incentivazione si articola nelle fasi di seguito descritte:

1) Assemblea Ordinaria degli Azionisti:

- approva le politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, sulla base della proposta elaborata e approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- determina il valore della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dei Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione, degli altri Amministratori Esecutivi e degli Amministratori non Esecutivi, ovvero stabilisce i gettoni di presenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'attività d'ufficio svolta;
- approva l'informativa *ex-post* predisposta dal Consiglio di Amministrazione;
- determina il valore della remunerazione del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci Effettivi, ovvero stabilisce gli emolumenti spettanti ai componenti e al Presidente del Collegio Sindacale;
- valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione proposte dal Consiglio di Amministrazione.

2) Consiglio di Amministrazione:

- adotta e riesamina, con cadenza almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta implementazione;
- determina, nei limiti stabiliti dalla *policy* approvata dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- predispose e approva, per quanto di sua competenza, l'informativa *ex-post* per l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, relativa alle modalità con cui è stata attuata la *policy* in materia di remunerazione e incentivazione;
- valuta e autorizza le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione, da sottoporre al vaglio dell'Assemblea Ordinaria;
- verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile per il personale dipendente (c.d. *bonus pool*) con il supporto dell'Amministratore Delegato;
- verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile nei confronti dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti, deliberandone la corresponsione;
- determina la componente fissa della retribuzione per il personale dirigente;
- valuta e autorizza l'attivazione dei sistemi di recupero (*malus* e/o *claw back*) che, nel caso dei collaboratori non legati alla SIM da rapporti di lavoro subordinato, sono derogabili solo per quelli classificati come *risk takers*;

- valuta e autorizza le eventuali proposte di deroghe agli incentivi limitatamente ai soli collaboratori non legati alla SIM da rapporti di lavoro subordinato classificati *risk takers*.

3) Amministratore Delegato o figura equivalente:

- elabora la proposta riguardante le politiche di remunerazione per la presentazione al Consiglio di Amministrazione;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'attuazione delle politiche di remunerazione;
- recepisce le politiche approvate dall'Assemblea Ordinaria e ne cura la realizzazione e l'esecuzione delle stesse;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica del raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile per il personale dipendente (c.d. *bonus pool*);
- sottopone annualmente all'Assemblea Ordinaria, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'informativa *ex-post* in merito alle modalità con cui è stata attuata la *policy* in materia di remunerazione e incentivazione.

4) Funzione di Conformità:

- è coinvolta nel processo di elaborazione delle politiche e delle prassi retributive prima della loro applicazione al “*Personale Più Rilevante*” al fine di verificare che le stesse siano conformi agli obblighi in materia di comportamento e di conflitti d'interesse, ai sensi della direttiva MIFID;
- rilascia un parere preventivo, non vincolante, in merito alla rispondenza della *policy* al quadro normativo di riferimento.

5) La Funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza annuale, la rispondenza delle politiche approvate alle prassi di remunerazione e alla normativa di volta in volta vigente.

12.2 Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione del personale

Le politiche di remunerazione e incentivazione riguardano 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 del Gruppo.

Il sistema di remunerazione aziendale deve essere in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, collegato con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto dei rischi, coerente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare l'attività intrapresa e tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi per l'intermediario e il sistema finanziario nel suo complesso.

La remunerazione (così come precedentemente definita) del personale può comprendere:

- una quota fissa – o nel caso di consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede della SIM o soggetti la cui remunerazione sia interamente ricorrente, la componente ricorrente – (la "**Quota Fissa**"). Per il personale dipendente la Quota Fissa è pari alla remunerazione annua lorda (RAL) di ciascuna risorsa, stabilita sulla base dei contratti collettivi nazionali applicabili ovvero dei contratti stipulati tra la risorsa e la società. Per quanto riguarda i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede la Quota Fissa, o Componente Ricorrente, è costituita dalle provvigioni corrisposte ai consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede; e
- una quota variabile – o nel caso di consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede o soggetti la cui remunerazione non sia interamente ricorrente, la componente non ricorrente – (la "**Quota Variabile**"). Tale Quota Variabile è discrezionale e viene riconosciuta solo al ricorrere dei presupposti disciplinati dalla normativa interna nella procedura "*Policy in materia di remunerazione ed incentivazione*".

Ove sia prevista una Quota Variabile:

1. la Quota Fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire, se del caso, sensibili contrazioni della Quota Variabile ed, eventualmente, anche il suo azzeramento;
2. il rapporto tra la componente fissa e quella variabile deve essere opportunamente bilanciato e puntualmente determinato, anche in relazione al mercato di riferimento per la figura professionale specifica. In ogni caso la Quota Variabile eventualmente riconosciuta al Personale Più Rilevante non può superare il 100% della Quota Fissa;
3. l’erogazione della quota variabile potrà avvenire solo nel caso in cui siano soddisfatti la totalità degli indicatori quantitativi e la maggioranza degli indicatori qualitativi indicati nella "*Policy in materia di remunerazione ed incentivazione*" del Gruppo relativamente a ciascuna figura considerata.

Quota fissa

La quota fissa (sempre garantita per i dipendenti delle società del Gruppo) è commisurata alle responsabilità e ai compiti assunti, così da garantire e fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

Quota variabile

Fatta eccezione per le erogazioni relative a: (i) pagamento dell’Accordo di Stabilità; (ii) pagamento di Entry Bonus, l’attribuzione della Quota Variabile è subordinata al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni nell’esercizio di riferimento ed alla data di liquidazione della Quota Variabile ("**Entry Gate**") identificati dai seguenti parametri:

- Capital Ratio a livello di Gruppo;
- Liquidity Cover Ratio (a livello di ogni singola società del Gruppo).

Fatta eccezione per i pagamenti connessi al Accordo di Stabilità ed all'Entry Bonus, la Quota Variabile, nel suo ammontare complessivo, è annualmente stimata da parte del Consiglio di Amministrazione entro la fine dell'esercizio precedente (c.d. **bonus pool**). Si specifica che il Bonus Pool deve essere determinato ogni anno dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo, avvalendosi del contributo di Consiglieri indipendenti, ove presenti, e con il supporto operativo dell'Amministratore Delegato.

Il *bonus pool* è determinato da ciascuna società del Gruppo in base:

- risultati economici della società;
- andamento della redditività e della marginalità aziendale;
- esigenze di patrimonializzazione della Società alla luce delle disposizioni in materia di vigilanza prudenziale nonché, rispetto delle previsioni contenute nel budget per l'anno a venire

secondo i parametri definiti dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo.

Si precisa che la Quota Variabile può essere erogata anche mediante azioni emesse dalle società del Gruppo. In tale ipotesi, le azioni attribuite saranno soggette ad un periodo di *retention* di almeno 2 anni durante i quali le stesse sono soggette ad un divieto di vendita.

Resta fermo che la Quota Variabile eventualmente attribuita al Personale Più Rilevante non può superare il 100% della Quota Fissa salvo il diritto dell'Assemblea di aumentare tale percentuale fino al 200% della Quota Fissa.

Fermo quanto espressamente previsto per il Personale Più Rilevante negli artt. 8 e ss., una parte o l'intera Quota Variabile della remunerazione del personale dipendente potrà essere trattenuta dalla Società al verificarsi degli eventi di seguito riportati:

- instaurazione di un contenzioso di natura rilevante ove la Società sia parte convenuta ovvero di procedimenti di risoluzione stragiudiziale delle controversie per fatti o omissioni, i quali, a seguito di indagine interna, appaiano imputabili alla risorsa interessata;
- report con giudizio negativo (pari al livello massimo di rischio) delle funzioni di Revisione Interna o Compliance in merito all'operato della risorsa interessata;
- accertamenti ispettivi da parte di un'Autorità di Vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla risorsa violazioni della disciplina applicabile;
- comportamenti (accertati) da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

Per quanto attiene ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede una parte della Quota Variabile potrà essere trattenuta dalla Società al verificarsi degli eventi di seguito riportati:

- report con giudizio negativo (pari al livello massimo di rischio) delle funzioni di Revisione Interna o Compliance in merito all'operato della risorsa interessata;
- accertamenti ispettivi da parte di un'Autorità di Vigilanza, all'esito dei quali siano contestate alla risorsa violazioni della disciplina applicabile;

- comportamenti (accertati) da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

E' previsto, in linea generale, un meccanismo di correzione ex post in virtù del quale, in linea con l'obiettivo della normativa di riflettere l'andamento temporale dei rischi effettivamente assunti e di limitare comportamenti fraudolenti e non conformi con i principi delle presenti politiche da parte dei dipendenti con ruoli e responsabilità rilevanti, sono determinati meccanismi di correzione della parte variabile della retribuzione per la componente maturata ma non ancora erogata (c.d. sistemi di malus).

Pertanto le componenti variabili differite negli anni successivi verranno erogate agli interessati:

- a condizione che non sia intervenuta una risoluzione anticipata del rapporto di lavoro prima del momento previsto per il pagamento della quota differita;
- a condizione che, alla data di liquidazione della quota differita non si siano verificati eventi che determinano l'applicazione dei meccanismi di *claw back*;
- risulti superato il livello di Entry Gate.

In ogni caso non sono previste forme di incentivazione nei casi di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari qualificate. Il pagamento è, quindi, condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mal condotta.

Resta fermo quanto eventualmente previsto al paragrafo 8 e ss. per il Personale Più Rilevante.

Resta inteso, in ogni caso, che i meccanismi di correzione (*malus* e *claw back*) previsti dalla “*Policy in materia di remunerazione ed incentivazione*” Gruppo troveranno applicazione in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dagli accordi tra le parti.

12.3 Remunerazione del “Personale più rilevante”

Per ogni società, il Gruppo ha individuato tra il “*Personale più rilevante*” - sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi di cui al Regolamento Delegato (UE) n. 640/2014 della Commissione europea del 4 marzo 2014 e alla Direttiva 2013/36/UE - i seguenti soggetti:

- componenti del Consiglio di Amministrazione (o “Consiglieri”);
- Amministratore Delegato o figura equivalente (di seguito “Amministratore Delegato”);
- Responsabili e dipendenti delle Funzioni di Controllo (Revisione Interna, *Compliance*, Antiriciclaggio e *Risk Management*), solo se dipendenti della società;
- Responsabili di un'unità operativa/aziendale rilevante che, in virtù di poteri decisionali nei confronti dei terzi, possono avere impatto sostanziale sul profilo di rischio della società, così come identificati dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Gruppo.

In linea con gli orientamenti espressi dall'Associazione di categoria alla quale la SIM aderisce² si ritiene in generale che il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede non ricada in alcuno

² Cfr. nota di Assoreti del 19 febbraio 2015 inviata a Banca d'Italia, allegata alla Circolare n. 09/15.

dei criteri qualitativi di cui al Regolamento Delegato n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014 in quanto non ha responsabilità “dirigenziali”, ma svolge la sua attività individualmente, senza alcun potere formale e senza alcuna capacità sostanziale di incidere sul processo di formazione delle decisioni di natura commerciale.

In linea di principio sono quindi esclusi dal Personale Più Rilevante - individuato secondo i criteri di cui al citato Regolamento Delegato - i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede della SIM in quanto tali soggetti sono privi di responsabilità gestionali e di poteri decisionali, essendo invece sottoposti ai poteri di indirizzo e controllo della SIM, né partecipano, neppure in fatto, ai processi decisionali della SIM stessa e, pertanto, non ha la capacità di impattare sul profilo di rischio di quest’ultima.

Ciò nonostante, in considerazione del ruolo di coordinamento attribuito a taluni di essi, sono considerati Consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede *Risk Takers* i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede della SIM che soddisfano almeno uno dei seguenti criteri:

- manager della rete distributiva, il cui *pay-in* generato dal gruppo di consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede coordinato è pari o superiore al 10% del *pay-in* totale della SIM;
- addetti alla rete distributiva il cui *pay-in* è di importo pari o superiore al 2,5% del *pay-in* totale.

Criteri di definizione della quota variabile

La quota variabile eventualmente attribuita al “*Personale più rilevante*” non può superare il 100% della quota fissa, salvo il diritto dell’Assemblea Ordinaria di aumentare tale percentuale fino al 200% della quota fissa. Alla data del presente Documento, tale diritto non è stato esercitato e, pertanto, la proporzione tra quota fissa e quota variabile sarà 1:1.

Relativamente al Personale Più Rilevante, il pagamento di una porzione pari al 20% della Quota Variabile sarà differito per un periodo di 12 mesi. Tale meccanismo di differimento non troverà applicazione qualora l’importo da differire sia inferiore o uguale ad Euro 5.000. Diversamente, qualora la Quota Variabile sia pari o superiore ad Euro 100.000, il pagamento di una porzione pari al 30% della stessa sarà differito per un periodo di 18 mesi.

La Quota Variabile eventualmente attribuita al Personale Più Rilevante è sottoposta a meccanismi di correzione di cui alle Disposizioni Banca d’Italia (punto 5, paragrafo 2.1, Sezione III, Capitolo 2, Titolo IV), idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti e/o conseguiti nonché a tenere conto dei comportamenti individuali.

Fermo restando quanto sopra riferito in materia di *Entry Gate* e *bonus pool*, la Quota Variabile del Personale Più Rilevante è discrezionale e potrà essere determinata, su base annua, alla fine di ciascun esercizio, sulla base di:

- a) indicatori di performance (di tipo quantitativo), relativi allo specifico contenuto dell’attività svolta, come meglio individuati nei paragrafi successivi, ed è misurata al netto dei rischi legati all’attività svolta; e

- b) indicatori qualitativi, come meglio individuati nei paragrafi successivi e che, in linea generale, valorizzano la disponibilità delle risorse sul lavoro, l'agire nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile nonché le capacità manageriali delle figure professionali considerate.

La definizione della Quota Variabile per il “*Personale Più Rilevante*” è quindi soggetta a meccanismi di correzione, di seguito indicati per ciascuna categoria, volti a riflettere il livello di *performance* raggiunto, al netto dei rischi effettivamente assunti e/o conseguiti.

Si riepilogano di seguito gli elementi principali della struttura remunerativa per ruolo aziendale.

Componenti del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea definisce il compenso spettante ai componenti degli organi dalla stessa nominati. Per gli Amministratori investiti da particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione può determinare e attribuire un compenso aggiuntivo rispetto a quelli indicati alle sezioni “Quota Fissa”. L'importo del compenso aggiuntivo è determinato dal Consiglio di Amministrazione di riferimento.

Di seguito le tipologie di compensi che possono essere attribuiti:

- *Quota Fissa*: stabilita come ammontare annuo corrisposto all'interessato e basata sulla frequenza di riunioni del Consiglio di Amministrazione che può anche essere assorbita nella precedente;
- *Quota Variabile*: eventualmente determinata secondo quanto sopra illustrato;
- possono essere computate a rimborso le spese sostenute per l'esercizio dell'attività sulla base di un giustificativo presentato (es. vitto e/o alloggio); ovvero sono assegnabili taluni *benefit* (a titolo esemplificativo: auto, telefonino, assistenza sanitaria, copertura assicurativa vita/infortuni/ responsabilità professionale, iscrizione a circoli ricreativi, sportivi e/o culturali);
- non sono previsti componenti variabili, compensi basati su strumenti finanziari e contratti che prevedano la corresponsione di una “buonuscita” in relazione alla conclusione del rapporto di collaborazione.

Amministratore Delegato o figura equivalente

Di seguito le tipologie di compensi che possono essere attribuiti:

- *Quota fissa*: stabilita come ammontare annuo corrisposto al consigliere, anche in relazione all'incarico ricevuto e basato sulla frequenza di riunioni del Consiglio di Amministrazione che può anche essere assorbita nella precedente. Possono essere computate a rimborso spese sostenute per l'esercizio dell'attività sulla base di un giustificativo presentato (es. vitto e/o alloggio), ovvero sono assegnabili taluni *benefit* (quali a titolo esemplificativo: auto, telefonino, materiale hardware, assistenza sanitaria, copertura assicurativa vita/infortuni/responsabilità professionale, contributo dovuto per iscrizione ad albi professionali, iscrizione a circoli, abbonamenti a mezzi di trasporto);

- non è prevista la corresponsione di una “buonuscita” in relazione alla conclusione del rapporto di collaborazione;
- *Quota variabile*: correlata a parametri economici di medio-lungo periodo, misurabili e di immediata valutazione, risultanti dal bilancio nell’anno di riferimento e non potrà complessivamente superare il 100% della Quota Fissa. E’ determinata per il 50% sulla base di *indicatori di performance (di tipo quantitativo)*, relativi allo specifico contenuto dell’attività svolta, ed è misurata al netto dei rischi connessi all’attività svolta. In particolare la remunerazione è subordinata al raggiungimento o superamento delle soglie riguardanti gli *indicatori di performance quantitativi di medio-lungo periodo* (calcolati su *base triennale*) ciascuno dei quali avente un peso percentuale del 50%: 1) il reddito operativo lordo medio³, del periodo di riferimento, rapportato al patrimonio di vigilanza medio deve essere pari o superiore al tasso medio dei BTP triennali maggiorato di uno *spread* pari a 300 *bps*; 2) il patrimonio di vigilanza⁴, alla fine del fine del periodo di riferimento, dovrà essere superiore a quello *iniziale*. L’altro 50% della quota variabile è determinato sulla base di *indicatori qualitativi* che, in linea generale, valorizzano la disponibilità, le capacità manageriali, l’agire nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile, nonché la capacità di attrarre e mantenere nell’ambito delle Società del Gruppo figure professionali di livello adeguato (capacità manageriali, capacità dimostrata nella gestione delle risorse umane, rispetto delle procedure interne, del codice interno di condotta, rispetto della disciplina normativa applicabile, capacità organizzativa che permetta di ottimizzare business e processi della Società, capacità di contenere il *turn-over* dei dipendenti, gestione e sviluppo di rapporti istituzionali con i rappresentanti degli organismi di mercato, con le Autorità di Controllo, nonché con gli organi sociali e con la società di revisione, nonché con i consulenti legali e fiscali, gestione dei rapporti con il responsabile interno delle aree di controllo, capacità di sviluppare sinergie con le divisioni della Società, *problem solving*, capacità di lavorare in team, dedizione e affidabilità/*reliability*).

La Quota Variabile, nel limite massimo del 25%, potrà essere erogata in azioni delle Società del Gruppo (in tale ipotesi, le azioni attribuite saranno soggette ad un periodo di *retention* di 2 anni durante i quali le stesse sono soggette ad un divieto di vendita).

La quota variabile è soggetta a meccanismi di correzione *ex post* e di *clow back*.

Responsabili delle Funzioni di Controllo e relativi dipendenti

Di seguito le tipologie di compensi che possono essere attribuiti:

- *Quota variabile*: non è previsto il riconoscimento di alcuna quota variabile;

³ Per “Reddito operativo lordo” si intende il “Risultato della gestione operativa” risultante da bilancio d’esercizio redatto in conformità agli International Financial Reporting Standards (“IFRS”) emanati dall’International Accounting Standards Board vigenti e omologati dalla Commissione Europea secondo la procedura prevista dal regolamento UE n. 1606/2002, al lordo di “Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali”, di “Rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali” e della quota di costo accantonata per la Quota Variabile maturata nell’esercizio.

⁴ Per “Patrimonio di Vigilanza” si intende quanto risultante dai “Fondi propri” della Società al lordo della quota di costo accantonata per la “Quota Variabile” maturata nell’esercizio, nettata dell’effetto fiscale relativo.

- sono assegnabili taluni *benefit* (auto, telefonino, assistenza sanitaria, copertura assicurativa vita/infortuni/responsabilità professionale, iscrizione a circoli ricreativi/sportivi/culturali);
- trattamento di fine rapporto: previsto e calcolato in base a quanto disposto dalla normativa applicabile.

Responsabili di altre unità operative/aziendali rilevanti, che possono avere impatto sostanziale sul profilo di rischio della società (così come identificati dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Gruppo)

Di seguito le tipologie di compensi che possono essere attribuiti:

- *Quota fissa*: commisurata ai compiti e alle responsabilità assunte così da garantire e fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita;
- *Quota variabile*: il Consiglio di Amministrazione può riconoscere tale quota sulla base di indicatori di *performance* per il 40% (lavoro svolto, nuovi progetti lanciati, aggiornamento e completezza delle procedure/processi aziendali ed esecuzione di tutti i progetti previsti dal *master plan* aziendale) e sulla base di indicatori qualitativi per il 60% (rispetto della normativa applicabile/delle procedure interne, agire nel miglior interesse del cliente, affidabilità/*accountability*, capacità di gestione/motivazione delle risorse, capacità di sviluppare sinergie con le unità della società, diffusione nel *team* della cultura del controllo).

Resta fermo quanto definito in materia di *entry gate* e *bonus pool*

L'importo della quota variabile da riconoscere al Responsabile è soggetto a meccanismi correttivi.

Consulenti finanziari *Risk Takers*

Fermo restando quanto previsto in materia di *entry gate* e *bonus pool*, l'importo della componente non ricorrente da riconoscere ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede *Risk Taker* è determinata per il 30% sulla base di indicatori di *performance* (risultati economici della società/del Gruppo nel periodo di riferimento, andamento della redditività e della marginalità della rete, contribuzione dell'unità al raggiungimento di risultati positivi per la società, numero di incontri effettuati con la clientela esistente e prospettica) e per il 70% sulla base di indicatori qualitativi (rispetto della normativa applicabile/delle procedure interne, agire nel miglior interesse del cliente, stabilità della clientela di riferimento e capacità di lavorare in *team*).

L'importo della componente non ricorrente da riconoscere al consulente finanziario *Risk Taker* è soggetto a meccanismi correttivi.

Componenti del Collegio Sindacale

I compensi previsti per i Sindaci si riferiscono prevalentemente alla componente fissa determinata in base ai seguenti parametri:

- importo del compenso stabilito per il triennio;
- eventuale assegnazione del gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;

Rientra nella componente fissa l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività di Sindaco sulla base di un giustificativo presentato.

Non sono previsti *benefit* e trattamento di fine rapporto.

Dirigenti

Di seguito le tipologie di compensi che possono essere attribuiti:

- componente fissa: è determinata in base a C.C.N.L. di settore; ruolo ricoperto; responsabilità ricoperte in azienda; anzianità di servizio; precedenti esperienze professionali; *benchmark* di settore;
- componente variabile: è subordinata in base a: superamento dell'Entry Gate; superamento di parametri qualitativi e quantitativi anno per anno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Quadri direttivi e personale delle aree professionali

Di seguito le tipologie di compensi che possono essere attribuiti:

- componente fissa: è determinata in base a C.C.N.L. di settore; ruolo ricoperto; responsabilità ricoperte in azienda; anzianità di servizio; precedenti esperienze professionali; *benchmark* di settore;
- componente variabile: è subordinata in base a: superamento dell'Entry Gate; superamento di parametri qualitativi e quantitativi anno per anno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Consulenti finanziari diversi dai consulenti finanziari *Risk Takers*

La remunerazione dei *consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede* è costituita esclusivamente da *componenti ricorrenti* e *componenti non ricorrenti*⁵: in considerazione della tipicità di tale categoria professionale la loro remunerazione è correlata ai risultati conseguiti dal singolo promotore finanziario.

La *componente ricorrente* è costituita da:

- *provvigioni dirette*, sono quelle maturate dal singolo promotore finanziario sulla base dei contratti promossi e sono calcolate come aliquota del *pay-in* incassato dalla SIM dalle società prodotto o pagato dal cliente in relazione al servizio di consulenza;
- *provvigioni indirette*, sono quelle maturate dai responsabili della rete distributiva sulla base dei contratti promossi dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede coordinati e sono calcolate applicando un'aliquota pari alla differenza della provvigione diretta percepita dal responsabile e quella percepita dal promotore finanziario coordinato.

La *componente non ricorrente* qualora prevista è costituita da erogazioni legate alla sussistenza di determinate condizioni, tra cui a titolo esemplificativo: *Accordo di stabilità*, *Entry Bonus*, *Altri bonus* (sono le erogazioni che hanno la finalità di accrescere la motivazione del consulente finanziario che vengono solo eventualmente erogate di anno in anno). La componente non ricorrente connessa all'Accordo di Stabilità e

⁵ Circolare ASSORETI nr. 49/12 «Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nella prestazione dei servizi di investimento – Modifiche al Regolamento congiunto della Banca d'Italia e della CONSOB del 29 ottobre 2007 per il recepimento della Direttiva 2010/76 (CRD3) – Criteri generali per l'individuazione di disposizioni sulle politiche di remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede agenti»

all'Entry Bonus non è soggetto ad Entry Gate e a Bonus Pool, ma è soggetta a meccanismi di *malus* e *claw back*.

12.4 Informazioni quantitative sulla remunerazione

Di seguito si illustra, in forma tabellare, il valore aggregato delle componenti fisse e variabili delle retribuzioni, suddivise per società, dei soggetti le cui azioni hanno impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo. L'informativa è resa nel rispetto della protezione dei dati personali e in attuazione del principio di proporzionalità.

CONSULTINVEST PARTECIPAZIONI S.p.A.				
	Numero di beneficiari	Componente fissa	Componente variabile	Altro
Membri del Consiglio di Amministrazione	6	€ 128.750	-	-
Membri del Collegio Sindacale	3	€ 49.000	-	-
Responsabili delle Funzioni di Controllo (1)	4	€ 213.951	-	-
Dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili/societari	1	€ 32.656	-	-

(1) Nella categoria è incluso un soggetto il cui rapporto si è concluso nel mese di marzo 2015.

CONSULTINVEST S.p.A.				
	Numero di beneficiari	Componente fissa	Componente variabile	Altro
Membri del Consiglio di Amministrazione (1)	5	€ 38.500	-	-
Membri del Collegio Sindacale	3	€ 34.748	-	-

(1) Nella categoria sono inclusi n. 2 consiglieri in carica rispettivamente fino al mese di giugno 2015 e dicembre 2015.

CONSULTINVEST INVESTIMENTI SIM S.p.A.				
	Numero di beneficiari	Componente fissa	Componente variabile	Altro
Amministratore Delegato o figura equivalente	1	€ 180.000	€ 134.390	-
Membri del Consiglio di Amministrazione (1)	8	€ 106.338	-	€ 252 (2)
Membri del Collegio Sindacale	3	€ 49.000	-	-
Altri dipendenti delle Funzioni di Controllo	4	€ 89.682	-	-
Responsabili/dipendenti delle principali Linee di <i>Business</i>	4	€ 468.500	€ 134.390	€ 63.905 (3)

(1) Nella categoria sono inclusi n. 3 Consiglieri in carica rispettivamente fino al mese di giugno 2015, luglio 2015 e dicembre 2015.

(2) Erogato a titolo di *introducing bonus*.

(3) Comprende sia la componente di *introducing bonus* e la quantificazione forfettaria delle ore di lavoro straordinario.

Si precisa che le componenti variabili corrisposte alle categorie di soggetti sopra indicati sono state erogate in contanti.

Oltre ai soggetti identificati come “*Personale Più Rilevante*” sono altresì presenti nel Gruppo ulteriori *Risk Takers*. Nel dettaglio, rientrano all’interno di tale categoria i *manager* della rete commerciale (soggetti non legati da un rapporto di lavoro con la società Consultinvest Investimenti SIM S.p.A.) il cui *pay-in* generato dai consulenti finanziari da loro coordinati è pari o superiore al 15% di quello totale. Come sopra riportato, la remunerazione di tali *Risk Takers* è costituita sia da componenti ricorrenti sia da componenti non ricorrenti ed è correlata ai risultati conseguiti dal singolo consulente finanziario.

La componente ricorrente è costituita da:

- provvigioni dirette, ossia quelle maturate dal singolo consulente finanziario sulla base dei contratti promossi e sono calcolate come aliquota del *pay-in* incassato dalla SIM (ricevuto dalla società prodotto) o pagato dal cliente in relazione al servizio di consulenza;
- provvigioni indirette, ossia quelle maturate dai responsabili della rete distributiva sulla base dei contratti promossi dai consulenti finanziari coordinati. Tali provvigioni sono calcolate applicando un’aliquota pari alla differenza della provvigione diretta percepita dal responsabile e quella percepita dal consulente finanziario coordinato.

La componente non ricorrente è costituita da:

- *bonus* (c.d. fidelizzazione), ossia le erogazioni che hanno la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione dei consulenti finanziari. Il presupposto alla loro maturazione è quindi correlato al raggiungimento di determinati livelli di produzione (parametro economico) e al periodo di permanenza nella SIM (parametro cronologico):
 - parametro economico - il *bonus* è calcolato come aliquota della raccolta netta effettuata ovvero sul *pay-in* prodotto o *pay-out* percepito nel corso del periodo di riferimento (c.d. periodo di incentivazione);
 - parametro cronologico - il *bonus* si intende maturato decorso il periodo di stabilità, di norma, pari a 5 anni.

L’importo del *bonus* non può superare una determinata aliquota della raccolta netta (di norma pari al 0,3% l’anno) oppure del *pay-in* (di norma pari al 12%). Il periodo di stabilità di cui sopra si intende prolungato, e quindi il *bonus* non sarà maturato, sino a quando l’aliquota stabilita sul *pay-in* non sarà stata raggiunta. Il *bonus* inoltre non è erogato in un’unica soluzione bensì in rate mensili costanti nel corso dell’intero periodo di stabilità.

- *premi* (c.d. *contest*), sono erogati ai soli consulenti finanziari che abbiano realizzato entrambi i seguenti obiettivi:
 - conseguimento di uno specifico livello di produzione, determinato in base alla raccolta netta conseguita nel periodo di riferimento indipendentemente dalla tipologia di prodotto acquistato dalla clientela o delle società prodotto che li gestiscono o li hanno emessi;
 - raggiungimento di una delle posizioni della classifica per cui è prevista l’erogazione del premio.

La componente non ricorrente può essere accordata ai consulenti finanziari entro i limiti definiti dal Piano Strategico della SIM, non può prevedere meccanismi incrementali in

funzione degli obiettivi conseguiti e può essere erogata anche mediante azioni della SIM. In tale ipotesi, le azioni attribuite saranno soggette ad un periodo di *retention* di 5 anni durante i quali le stesse sono soggette ad un divieto di vendita.

Di seguito si illustra, in forma tabellare, il valore aggregato della componente ricorrente e della componente non ricorrente delle remunerazioni riconducibili ai sopracitati *Risk Takers*.

	Numero di beneficiari	Componente ricorrente	Componente non ricorrente
<i>Risk Takers</i> (*)	3	€ 332.096	€ 589.585

(*) Si precisa che nel corso dell'anno 2015 sono state assegnate azioni a n. 2 *Risk Takers* per un totale complessivo di n. 16.942 azioni.

Infine, in relazione al “*Personale Più Rilevante*”, nel corso dell'anno 2015 sono stati effettuati i seguenti pagamenti riconducibili alla cessazione del rapporto di lavoro.

	Numero di beneficiari	Importo
TFR liquidati per cessazione del rapporto di lavoro	3	€ 16.394