

REGOLAMENTO DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1. Premessa

Il Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob del 29 ottobre 2007, come successivamente modificato ed integrato, (di seguito, il "Regolamento Congiunto del 29 ottobre 2007") stabilisce che le SIM e i Gruppi di SIM applichino, per quanto attiene la materia delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, le disposizioni adottate a tal proposito per le banche, in attuazione del D.lgs. 1 settembre 1993, n. 385 come successivamente modificato ed integrato (di seguito il "TUB").

La disciplina normativa di riferimento in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è ora contenuta, anche per le SIM ed i Gruppi di SIM, nelle Disposizioni di Vigilanza per le Banche ai sensi della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata ed integrata (di seguito la "Circolare Banca d'Italia n. 285/2013").

Alla luce del contesto normativo sopra richiamato, il presente Regolamento delle Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione (di seguito il "**Regolamento sulle Remunerazioni**") intende definire i principi e le linee guida identificati da Promofinan S.p.A., capogruppo dell'omonimo gruppo di SIM (di seguito, il "**Gruppo Promofinan**"), ai quali si attiene l'intero Gruppo Promofinan e in particolare Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A. (di seguito anche la "**SIM**"), nella determinazione della prassi retributiva del personale, e, nello specifico, di quello individuato come "più rilevante" e nel monitoraggio dell'applicazione del medesimo Regolamento sulle Remunerazioni.

2. Principi generali

Promofinan S.p.A., in qualità di capogruppo di gruppo di SIM, controllante di Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A. classificata come "intermediario minore", è chiamata a definire e controllare:

- il processo di autovalutazione e identificazione del personale più rilevante del Gruppo Promofinan la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'intero gruppo;
- il coinvolgimento degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione ed Assemblea dei soci) e delle funzioni di controllo nel processo di elaborazione e controllo sulle politiche e prassi di remunerazione;
- il bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione;
- la tipologia di informazioni, sia di carattere qualitativo che quantitativo, da rendere al pubblico sulle politiche e prassi di remunerazione adottate.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Promofinan si fonda sul rispetto della vigente normativa, nonché sui seguenti principi:

- promuovere il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili al gruppo ed alla SIM;
- favorire la competitività ed il buon governo del gruppo e della SIM;
- essere coerente con gli obiettivi di gruppo, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario;
- non creare situazioni di conflitto di interessi.

Il Gruppo Promofinan ha proceduto ad un'analisi delle disposizioni contenute nel Regolamento Congiunto del 29 ottobre 2007 e, in particolare, nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e ad una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità.

Nell'effettuazione di questo esercizio autovalutativo, Promofinan S.p.A. ha tenuto conto di una serie di elementi che segnalano una rischiosità trascurabile delle attività prestate a livello di gruppo e delle singole società ad esso appartenenti. A tal proposito, indici segnaletici che attestano la fondatezza di quanto poc'anzi rappresentato, sono costituiti dalla ridotta significatività degli attivi a livello di gruppo, nonché la limitata complessità operativa/organizzativa del Gruppo Promofinan, derivante da una struttura proprietaria estremamente semplificata.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione dell'appartenenza di Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A. alla quarta macro-categoria SREP, costituendo, quindi, ai fini delle disposizioni di riferimento, un "intermediario minore", il

Gruppo Promofinan ha ritenuto di non applicare i criteri di strutturazione della componente variabile della remunerazione e sulla politica pensionistica e di fine rapporto previsti dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, per quanto attiene alle disposizioni contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, nella Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III ai seguenti paragrafi:

- 2.1.3, circa il riconoscimento di una quota sostanziale di retribuzione variabile in azioni o strumenti innovativi e non innovativi di capitale;
- 2.1.4, inerente il differimento di una quota sostanziale della retribuzione variabile pari ad almeno il 40-60% per un periodo non inferiore a 3-5 anni;
- 2.2.1, per quanto attiene il trasferimento per 5 anni e l'assoggettamento a meccanismi di rettifica *ex post* dei benefici pensionistici discrezionali.

Il Gruppo Promofinan ha, inoltre, stabilito di non istituire il Comitato di Remunerazione all'interno del Consiglio di Amministrazione della SIM attribuendo al medesimo organo amministrativo, in particolare attraverso i contributi dei suoi componenti non esecutivi o indipendenti, le relative funzioni.

In ossequio ai principi generali indicati nel primo capoverso del presente paragrafo, Promofinan S.p.A., valuta la complessiva coerenza del Regolamento delle politiche e prassi di remunerazione dell'intero Gruppo Promofinan, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione e, ove rilevi che le politiche e le prassi di remunerazione adottate dalle società del gruppo non siano coerenti con gli indirizzi da essa dettati o conformi con la disciplina ad esse direttamente applicabile provvederà a sollecitare, con interventi formalizzati, gli opportuni aggiustamenti.

3. Politiche e prassi di remunerazione del Gruppo Promofinan.

In applicazione delle disposizioni contenute, nella Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Promofinan S.p.A., nel processo di elaborazione delle politiche di remunerazione adottate a livello di gruppo, ha formalizzato il ruolo dei seguenti organi sociali e funzioni di controllo:

- **l'Assemblea**, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto del presente Regolamento:
 - approva le politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali sulla base delle proposte di modifica elaborate dal Consiglio di Amministrazione;
 - stabilisce la remunerazione degli amministratori non esecutivi e di quelli investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto quali il Presidente, i Vice Presidenti, l'Amministratore delegato e gli Amministratori con speciali deleghe, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte. Al verificarsi delle condizioni previste al successivo paragrafo 5.5 può, inoltre, decidere di modificare il rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione percepita dall'Amministratore delegato tramite l'adozione di una delibera assembleare che rispetti i quorum e le maggioranze ivi descritte e sempre che tale rapporto non superi il limite del 200% della componente fissa (rapporto di 2:1);
 - stabilisce la remunerazione dei Sindaci effettivi e del Presidente del Collegio dei Sindaci correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte e tenendo conto dell'eventuale tariffa professionale vigente;
 - prende atto dell'informativa *ex post* predisposta dal Consiglio di Amministrazione relativa alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione.
- **Il Consiglio di Amministrazione**, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto del presente Regolamento:
 - cura l'attuazione del Regolamento sulle Remunerazioni provvedendo altresì all'individuazione dei destinatari, nonché al compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione delle politiche;
 - cura la definizione e attuazione del processo di auto-valutazione del "personale più rilevante";
 - verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile nei confronti dell'Amministrazione Delegata, deliberandone, quindi, la corresponsione;
 - verifica lo stato di applicazione e valuta le eventuali proposte di modifica del Regolamento Remunerazioni;
 - predispone ed approva l'informativa *ex-post* per l'Assemblea, relativa all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore di tutti i ruoli aziendali, ai risultati delle indagini statistiche sull'evoluzione delle

dinamiche remunerative e alle eventuali proposte di modifica delle politiche stesse.

– **Il Presidente del Consiglio di Amministrazione:**

- stabilisce il trattamento economico riconosciuto ai dirigenti nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del contratto collettivo di lavoro per dirigenti;
- stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria quadri tenuto conto del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- propone le modifiche delle politiche aziendali a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento.

– **Il Consigliere Delegato:**

- stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria impiegati tenuto conto del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- effettua le analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove politiche.

– **Le funzioni di controllo:**

Le funzioni di controllo, nominate nella controllata Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A., per quanto di loro competenza, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive adottate dal Gruppo Promofinan.

In particolare, l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate deve essere soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo istituite presso Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A., ciascuna secondo le rispettive competenze e almeno:

- la funzione di controllo di conformità alle norme deve effettuare un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che il sistema di remunerazione aziendale sia tempestivamente e pienamente adeguato alle disposizioni di riferimento, al codice etico e agli standard di condotta applicati, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali;
- la funzione di revisione interna deve verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate a livello di gruppo e alla normativa di riferimento;
- la funzione di gestione del rischio deve verificare la coerenza delle politiche di remunerazione con la strategia dei rischi adottata a livello aziendale tramite un processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale della società nonché controllare la coerenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi strategici di breve e medio periodo in relazione al livello di patrimonializzazione di Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti di Promofinan S.p.A. per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea attraverso l'informativa *ex-post*.

Il sistema di remunerazione adottato dal Gruppo Promofinan non prevede incentivazioni variabili di alcun tipo agli amministratori che non ricoprano cariche esecutive ed al personale dipendente. Per quanto attiene invece l'organo di controllo, i sindaci sono destinatari di un compenso fisso stabilito *ex ante* dall'Assemblea, il cui ammontare deve essere adeguato alle significative responsabilità ed all'impegno connesso con il ruolo svolto. Agli stessi non viene attribuito alcun gettone di presenza o componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

Il sistema di remunerazione prevede altresì che:

- la cessazione dal servizio del personale per iniziativa dell'azienda possa avvenire attraverso accordi

individuali di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi ad eventuali vertenze, possono prevedere il riconoscimento di una incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare ed altri accorgimenti accolti dalla normativa di riferimento);

- per taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, possa essere prevista la corresponsione di un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso.

L'importo erogato a fronte di queste ultime due fattispecie dovrà essere stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

4. Identificazione del “personale più rilevante”

In applicazione delle disposizioni contenute, nella Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 6 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Promofinan S.p.A. ha condotto un'autovalutazione finalizzata ad identificare la “categoria del personale più rilevante” del Gruppo Promofinan - secondo i criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dalla Direttiva 2013/36/UE e dal Regolamento Delegato (UE) n. 640 del 4 marzo 2014 della Commissione europea - sulla cui base ha individuato i seguenti soggetti:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato di Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A.;
- Personale dipendente che rivesta la carica di dirigente o quadro, responsabile di unità operativa /aziendale rilevante che, in virtù di poteri decisionali nei confronti di terzi, può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di ciascuna società del Gruppo Promofinan;
- Responsabili delle funzioni di controllo istituite presso Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A.

Il processo di autovalutazione e la relativa procedura di identificazione del “personale più rilevante” condotto dal Promofinan S.p.A. non ha riguardato Promofinan Servizi Fiduciari S.r.l., società fiduciaria statica appartenente al gruppo, in considerazione, per un verso, della scarsa significatività che la stessa esercita all'interno del perimetro del Gruppo Promofinan sia sotto il profilo della generazione di profitti che sotto il profilo dell'assunzione di rischi. Per altro verso, la figura apicale dell'organo amministrativo di Promofinan Servizi Fiduciari S.r.l., è una persona le cui funzioni sono già identificate e riconosciute come “rilevanti” all'interno del Gruppo Promofinan.

4.1. Organi sociali

Componenti del Consiglio di Amministrazione

- sia gli amministratori non esecutivi che il Presidente e i Vice Presidenti non sono destinatari di nessuna remunerazione fissa, ma esclusivamente di rimborsi spese a piè-di-lista;
- sia gli amministratori non esecutivi che il Presidente e i Vice Presidenti non sono destinatari di nessun gettone di presenza o componente variabile o collegata ai risultati aziendali, di nessun benefit;
- gli amministratori investiti da particolari incarichi (come ad es. quelli di referente delle funzioni e delle strutture organizzative della società) sono destinatari di una remunerazione fissa annuale deliberata, per la prima volta dall'Assemblea di nomina e successivamente riconfermata annualmente.

Amministratore Delegato di Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A.

- il Consigliere Delegato è destinatario di una remunerazione annuale adeguatamente ripartita tra:
 - una componente fissa:
 - stabilita come ammontare annuo deliberato dall'Assemblea;
 - una componente variabile correlata a indici quantitativi e qualitativi di breve e medio periodo, che dovrà essere deliberata ogni anno dall'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione e non potrà complessivamente superare il valore massimo del 100% (salvo quanto previsto al paragrafo 5.5 del presente Regolamento sulle Remunerazioni) della componente fissa della retribuzione (rapporto 1:1), così suddivisa:
 - massimo 50% della remunerazione fissa con riferimento agli indici quantitativi di performance di breve periodo previsti al successivo paragrafo 5.1;
 - massimo 50% della remunerazione fissa con riferimento agli indici quantitativi di performance di medio periodo previsto al successivo paragrafo 5.1.;
- l'importo totale della remunerazione variabile spettante al Consigliere Delegato ottenuto secondo i

parametri sopra esposti sarà soggetto ad un'ulteriore rettifica - in aumento o in diminuzione - sulla base di indici qualitativi come meglio individuati nel successivo paragrafo 5.2, per un importo massimo pari al 25% della remunerazione fissa, fermo restando, in ogni caso, il limite massimo del 100% della componente fissa della retribuzione.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24 e dal Provvedimento di Banca d'Italia del 22 dicembre 2014, le informazioni sui compensi corrisposti agli amministratori sono riportate nella sezione 5 della Nota Integrativa al bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

L'Assemblea può deliberare di stipulare una polizza vita per tutti o alcuni Amministratori laddove vengano ad essi attribuite specifiche deleghe.

4.2. Personale dipendente

Dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto ai Dirigenti è stabilito dal Presidente del Consiglio di Amministrazione cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro 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 "Contratto Dirigenti".

In particolare, l'intero trattamento economico contrattualmente applicato ai Dirigenti è di carattere fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti. Tale trattamento economico 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 eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- Benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:
 - buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal CCNL e norme vigenti;
 - il comodato d'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali del Gruppo Promofinan;
 - il comodato d'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte, necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali del Gruppo Promofinan.

Quadri

I quadri rientrano nel novero del personale più rilevante laddove ricoprano l'incarico di Responsabile di uno o più servizi d'investimento autorizzati dalla Consob.

Le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri sono determinate sulla base delle previsioni del "Contratto nazionale". In particolare, il trattamento economico contrattualmente applicato ai quadri è fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e si articola nelle 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 eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- Benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a

riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:

- buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal CCNL e norme vigenti;
- il comodato d'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte, necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali del Gruppo Promofinan.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare viene stipulata una polizza per il rimborso delle spese sanitarie da infortunio e malattia.

Infine, ai quadri compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal "Contratto nazionale".

Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A. in ossequio alle linee guida varate dal Gruppo Promofinan, assicura una corretta calibrazione della retribuzione dei quadri, al fine di non limitare la sua capacità di mantenere (o raggiungere) un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

4.3. Responsabili delle funzioni di controllo interno di Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A.

Le Funzioni di controllo, nominate nella controllata Promofinan Fiduciaria SIM, sono:

- o Controllo di conformità alle norme
- o Gestione del rischio
- o Antiriciclaggio
- o Revisione interna

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'eventuale inquadramento contrattuale qualora fossero dipendenti del Gruppo Promofinan, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto. Il Gruppo Promofinan non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale e, anche qualora la funzione fosse esternalizzata, la loro retribuzione è fissa ed invariabile. Non è prevista alcuna remunerazione per i referenti dipendenti interni delle funzioni esternalizzate.

4.4. Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono parametrati alle tariffe professionali, laddove applicabili.

Con riferimento ai lavoratori a progetto e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Restano comunque esclusi meccanismi di incentivazione rivolti ai predetti collaboratori e professionisti, la cui retribuzione è fissa ed invariabile.

5. Criteri di determinazione della componente di incentivazione

In coerenza con quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, vista la particolare situazione del Gruppo Promofinan che non fa parte di alcun gruppo bancario o assicurativo nonché in considerazione dell'attività esercitata dalle stesse società controllate che sono prive di una rete distributiva e di promotori finanziari, è stato ritenuto opportuno prevedere solamente per il Consigliere Delegato di Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A. un sistema di remunerazione incentivante, la cui struttura si caratterizza per la presenza di una componente fissa, volta a ricompensare il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità assunte, e da un'eventuale componente variabile che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi ed i risultati effettivi ottenuti nel breve e medio termine dall'azienda considerata nel suo complesso.

In particolare, la componente variabile è adeguatamente commisurata sulla base di:

- indicatori di performance, relativi allo specifico contenuto dell'attività svolta, misurati al netto dei rischi connessi alla stessa attività;
- 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 della SIM figure professionali di livello adeguato.

Affinché gli indicatori quantitativi e qualitativi stabiliti da Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A. possano formare oggetto della componente variabile della remunerazione devono, inoltre, essere:

- specifici: devono, cioè, enunciare chiaramente ed in modo concreto ciò che si vuole raggiungere, devono poter essere agevolmente compresi da tutti e definire in maniera precisa i risultati attesi;
- misurabili: i risultati attesi devono poter essere misurati con indicatori chiari e fattuali;
- orientati ai risultati: gli obiettivi sono definiti tenendo conto della strategia generale e degli obiettivi pluriennali dell'azienda;
- definiti dal punto di vista temporale: le tempistiche sono chiare e le scadenze definite;
- flessibili: potranno ridursi o anche azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati aziendali, dei rischi e delle condizioni patrimoniali della società.

5.1. Gli indicatori quantitativi (di performance)

Nell'ambito della componente variabile sono stati individuati i seguenti indicatori di performance quantitativi di breve e medio periodo ciascuno dei quali contribuisce al 50% alla determinazione della componente variabile:

- la quota parte di incentivazione legata a parametri economici di breve periodo dipende dal raggiungimento o dal superamento di determinate soglie prestabilite riguardanti alcuni indicatori di performance/efficienza, di seguito indicati e ciascuno dei quali avente un peso percentuale del 50%, stabiliti su base annuale quali:
 - *l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte;*
 - *la redditività:* questa deve essere pari ad almeno il rendimento dei BTP-Bund 5Y aumentato di 10 punti percentuale. Tale indice di redditività verrà calcolato rapportando l'utile lordo di periodo al capitale di vigilanza minimo richiesto dalla disciplina di riferimento per far fronte alle eventuali perdite attese.
- la quota parte di incentivazione legata a parametri economici di medio periodo dipende dal raggiungimento o superamento delle soglie riguardanti gli indicatori di performance/efficienza, di seguito indicati e ciascuno dei quali avente un peso percentuale del 50%, calcolati su base biennale:
 - *rapporto rischio/rendimento:* il risultato operativo lordo medio del periodo di riferimento (2 anni), rapportato al capitale di vigilanza minimo richiesto deve essere pari o superiore al 50 %;
 - *solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti:* il patrimonio di vigilanza, alla fine di due esercizi consecutivi (2 anni) deve essere pari o superiore al doppio del capitale minimo richiesto dalla normativa di riferimento per le SIM.

La maturazione di ciascuna delle due componenti della remunerazione variabile è determinata in maniera indipendente e l'una non garantisce, né esclude, la maturazione dell'altra.

5.2. Gli indicatori qualitativi

L'importo della componente variabile determinato secondo quanto indicato al precedente paragrafo 5.1 è rettificato – in aumento o in diminuzione – sulla base di indicatori di correzione relativi ai rischi legati all'attività sulla base dei seguenti indicatori qualitativi:

- 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 SIM;
- capacità di contenere il *turn-over* dei dipendenti (con particolare riferimento ai *key people*);
- 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;

- capacità di affrontare e risolvere problemi e/o questioni estemporanee che possano presentarsi, minimizzandone gli impatti economici;
- la dedizione ai compiti affidati;
- l'affidabilità e la *reliability*.

L'importo della rettifica è determinato dal Consiglio di Amministrazione di Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A. sulla base degli indicatori qualitativi sopra indicati e può raggiungere il 25% della componente fissa.

5.3. Regole di correzione ex post

La remunerazione oggetto di differimento già assegnata potrà non essere erogata, ovvero dovrà essere ridotta, nel caso di:

- emersione di perdite riconducibili a reclami o azioni giudiziarie (incluse procedure di conciliazione e arbitrati) della clientela;
- sanzioni erogate dagli organismi di vigilanza nei quali siano contestate al Consigliere Delegato violazioni della disciplina applicabile;
- instaurazione di un contenzioso dove la SIM sia parte convenuta per fatti o omissioni imputabili al Consigliere Delegato;
- report delle funzioni di conformità alle norme e/o di revisione interna in merito all'operato del Consigliere Delegato o risorse del suo staff;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave da parte del Consigliere Delegato a danno della SIM.

Nelle more dei procedimenti, il pagamento di una percentuale (min. 10% - max 50%) della componente variabile sarà sospeso fino all'esito del giudizio (primo grado).

5.4. Sistemi di recupero

Successivamente all'erogazione di ciascuna componente di incentivazione maturata, è previsto un periodo di 2 anni durante i quali è possibile per Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A. rientrare in possesso della componente di incentivazione già erogata (c.d. *claw-back*).

Tale possibilità è prevista in tutti i casi in cui Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A. – per effetto dell'applicazione dei criteri sopra indicati – debba riottenere somme già corrisposte all'Amministratore Delegato.

5.5. Deroga al rapporto previsto tra la componente fissa e componente variabile

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 dello Statuto di Promofinan Fiduciaria SIM S.p.A., l'Assemblea avrà la facoltà di fissare un rapporto più elevato tra la componente variabile e quella fissa percepita dal Consigliere Delegato, che comunque non potrà superare il limite massimo del 200% (rapporto di 2:1). Tale decisione potrà essere assunta dall'Assemblea solamente qualora l'utile del periodo maturato dalla SIM, misurato su base annuale, sia superiore al 100 % del capitale sociale e il patrimonio di vigilanza sia superiore al 150 % del capitale sociale.

La delibera assembleare, assunta su proposta del Consiglio di Amministrazione, dovrà indicare:

- le ragioni sottostanti alla proposta di aumento;
- le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della SIM di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

La proposta si intende approvata dall'Assemblea ordinaria se:

- in prima convocazione l'Assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale presente;
- in seconda convocazione e in quelle successive la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'Assemblea è costituita.

Al verificarsi di tali condizioni, la struttura della componente variabile così come individuata nel paragrafo 5.1 del presente Regolamento subirà le seguenti modifiche:

- massimo 70% della remunerazione fissa con riferimento agli indici di performance di breve periodo;
- massimo 90% della remunerazione fissa con riferimento agli indici di performance di medio periodo.

L'importo così ottenuto sarà, anche in questo caso, oggetto di un'ulteriore rettifica - in aumento o in diminuzione - sulla base indici qualitativi già descritti al precedente paragrafo 5.2, per un importo massimo pari al 40% della remunerazione fissa.

Resta in ogni caso ferma l'applicazione di quanto previsto ai precedenti paragrafi 5.3 e 5.4 del presente Regolamento in merito alle regole di correzione *ex post* e ai sistemi di recupero della componente variabile erogata dalla SIM.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà inoltre provvedere a trasmettere a Banca d'Italia:

- almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare, la proposta che si intende sottoporre all'Assemblea dei soci, munita delle relative indicazioni e di evidenze atte a dimostrare che il limite più elevato o i limiti più elevati, per il personale rilevante o per alcune categorie di esso, non pregiudicano il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
- entro 30 giorni dalla data in cui l'Assemblea dei soci ha assunto la delibera di aumento del limite, la decisione stessa con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.