

5 Politica e prassi di remunerazione (art. 51 IFR)

Le delibere in tema di remunerazione e incentivazione sono approvate annualmente dall'Assemblea degli azionisti, sulla base della vigente policy aziendale, dell'informativa ricevuta dal Consiglio di Amministrazione e degli esiti delle verifiche condotte al riguardo dalle funzioni aziendali di controllo. L'Assemblea provvede altresì a stabilire i compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione, ai sensi del comma 1, art. 2389, Codice Civile, e al Collegio Sindacale, e ad esaminare almeno una volta l'anno le modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione.

La vigente "Policy in materia di remunerazione e incentivazione" (o "Policy") è stata approvata dall'Assemblea del 24 maggio 2023 e predisposta dalla SIM ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva IFD, dagli orientamenti in materia di politiche di remunerazione a norma della direttiva IFD (Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034) dell'Autorità Bancaria Europea del 21/11/2021 (EBA/GL/2021/13) e dal Regolamento di Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina, con periodicità almeno annuale, le delibere di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione; il Consiglio definisce altresì 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 lungo periodo, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), assetto di governo societario e dei controlli interni.

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 la verifica preventiva circa la conformità ed effettuano il monitoraggio sull'attuazione della politica e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla Società. 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.

La Società non ha istituito il Comitato per le remunerazioni: le funzioni previste dalla normativa per il Comitato sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi o indipendenti. La Società non si avvale di alcun consulente esterno per la definizione della politica di remunerazione e incentivazione.

La politica di remunerazione e incentivazione adottata da Giotto Cellino SIM è coerente con lo stile gestionale della Società, ispirato alla massima prudenza, e ha l'obiettivo di contenere l'esposizione ai rischi e di evitare il rischio che si verifichino situazioni di incentivi in conflitto con gli obiettivi e l'interesse della Società o comportamenti scorretti nei confronti della clientela.

La SIM ha individuato per il 2023 come appartenenti alla categoria del "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

A. Organi Sociali

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Sindaci

B. Personale dipendente

- Responsabili di funzione e addetti alla gestione
- Responsabili dei servizi di investimento
- Gestori

C. Funzioni di controllo (Revisione Interna, Conformità, Gestione del rischio, Antiriciclaggio)

D. Collaboratori e incarichi professionali di particolare rilevanza.

La SIM per l'anno in corso prevede di riconoscere una remunerazione variabile esclusivamente per gli amministratori con incarichi esecutivi. Nei confronti di tutti gli altri soggetti non è previsto alcun meccanismo di incentivazione né forme di remunerazione variabile.

L'Assemblea del 24 maggio 2023 ha stabilito che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non possa superare il 50% (rapporto di 1:2), in conformità alla Policy che prevede che tale rapporto possa arrivare sino al 100% (fermo restando che la parte eccedente il 75% potrebbe essere erogata solo dopo il terzo esercizio e comunque in presenza di specifiche condizioni).

Non sono previsti piani di compensi basati su strumenti finanziari (la SIM beneficia della deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a) della direttiva IFD) né sono riconosciuti benefici sotto forma di beni in natura.

La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, di tutti i rischi presenti e futuri, dei risultati complessivi della SIM, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali; i criteri, finanziari e non finanziari, usati per misurare i rischi e la performance sono, inoltre, il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo membro del personale.

Il riconoscimento della Remunerazione Variabile, per ogni ruolo e funzione, può avvenire solo in presenza dei seguenti parametri:

- il valore del Margine di Intermediazione registrato a bilancio di fine esercizio sia pari almeno al 80% del valore previsto dal budget per il medesimo esercizio;
- il risultato di bilancio pre-imposte sia positivo;
- il valore del Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 – CET1) sia superiore di almeno il 20% rispetto ai requisiti minimi richiesti (tale criterio è da intendersi quale parametro di correzione del rischio).

La parte qualitativa della remunerazione variabile è parametrata a indicatori che evidenziano la qualità della prestazione fornita individualmente. Gli obiettivi qualitativi presi a riferimento, in un'ottica temporale di medio lungo periodo, sono:

- le capacità manageriali e di visione strategica dimostrate;
- l'etica nel lavoro e negli affari;
- il rispetto della Policy ESG e degli obiettivi fissati nel Piano d'azione ESG;

- le capacità di interpretare e di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali.

L'aggregazione dei dati relativi alle remunerazioni corrisposte nel corso dell'anno 2022 al "personale più rilevante" (PPR) è riportata nella tabella che segue.

(€/000)	UNITA'		PPR	VARIAZIONI PPR RISPETTO AL 2021	REMUNERAZIONI PPR ESERCIZIO 2022		TOTALE
	M	F			FISSA	VARIABILE (prevista)	
CONSIGLIERI	6	0	6	SI (-1)	149.639,00	15.000,00 (non erogata)	149.639,00
SINDACI	3	0	3	NO	31.889,00	0	31.889,00
FUNZIONI DI CONTROLLO	1	2	3	NO	65.917,00	0	65.917,00
DIPENDENTI	7	6	6	NO	235.338,16	0	235.338,16

Si specifica che le retribuzioni e i compensi sono indicati al lordo di ritenute e non comprendono gli oneri contributivi a carico della Società.

Si precisa inoltre che nel corso dell'anno 2022 la Società non ha corrisposto alcuna remunerazione variabile e non sono state riconosciute o pagate remunerazioni differite.

In relazione al trattamento di fine rapporto, nel corso dell'esercizio 2022:

- non vi sono stati versamenti riconosciuti in periodi precedenti;
- vi sono stati versamenti per totali € 16.950 riconosciuti ad un'unica persona che ha concluso il rapporto di lavoro con la SIM.

Padova, 7 Giugno 2023