

Piano di Incentivazione Annuale 2021
Directa SIM

REGOLAMENTO

directa

Sommario

1	Premessa	3
2	Definizioni.....	3
3	Orizzonte Temporale	4
4	Tipologia di Piano	4
5	Beneficiari.....	4
6	Tipologia di Obiettivi, Incentivo a Target e Meccanismi di funzionamento	5
7	Liquidazione dell’Incentivo	6
8	Condizioni di erogazione	6
9	Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Claw Back	7
11	Riservatezza.....	8
12	Disposizioni finali.....	8

1 Premessa

Il presente Regolamento, approvato nelle linee guida dal Consiglio di Amministrazione di Directa Sim in data 30 novembre 2021, ed in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2021,, è stato redatto ai sensi dell'art. 84 bis del regolamento Emittenti (adottato con delibera Consob 11971/1999 e successive modificazioni) e secondo le disposizioni di vigilanza contenute nella circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e successive modificazioni. In particolare, il presente documento è stato redatto in attuazione delle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, finalizzate alla corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione, alla gestione di eventuali conflitti di interesse ed alla coerenza dei costi di struttura con i rischi attuali e prospettici di natura economica e patrimoniale.

Il Sistema di Incentivazione Annuale qui di seguito descritto, che si ispira ai principi di equità, sostenibilità e uniformità, costituisce un elemento variabile del pacchetto retributivo svincolato da obblighi contrattuali.

Il perseguimento dell'equità retributiva ha in particolare motivato l'introduzione del vincolo che la retribuzione totale massima riconosciuta dalla Società non sia mai superiore di 30 volte alla retribuzione minima.

2 Definizioni

Nel presente Regolamento, i termini elencati di seguito avranno il significato indicato a fianco di ciascuno di essi:

- **Beneficiari** indica i destinatari del Piano che abbiano sottoscritto per accettazione la Lettera di Assegnazione e di cui il CdA abbia accertato il soddisfacimento di tutte le condizioni per l'erogazione dell'Incentivo.
- **Bilancio** indica il bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre, comprensivo della nota integrativa, della relazione sulla gestione e delle ulteriori relazioni previste dalla legge, approvato dall'Assemblea della Società, oltre alla dichiarazione non finanziaria.
- **CdA** indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
- **Common Equity Tier 1** (qui di seguito, abbreviato, **CET1**), indica l'elemento indicatore del quadro di riferimento che definisce la propensione al rischio della Società (Risk Appetite Framework) (qui di seguito, abbreviato, **R.A.F.**), e cioè il coefficiente patrimoniale che riflette la strategia adottata nella gestione dei rischi della Società e rappresenta il rapporto tra il "patrimonio di base" della Società definito secondo le regole di vigilanza e le attività calcolate per il rischio.
- **Clausole di correzione ex post: Claw Back e Malus** indica le clausole che prevedono la perdita del diritto maturato sull'incentivo e/o la restituzione di parte o tutto l'incentivo erogato al verificarsi di specifiche condizioni.
- **Gate di Accesso** indica le condizioni on/off che devono essere soddisfatte per generare il processo di consuntivazione degli obiettivi e dar luogo all'erogazione dell'Incentivo.
- **Incentivo** indica la remunerazione variabile effettivamente erogata, parte in denaro contante, parte in strumenti finanziari, sulla base dei risultati conseguiti.
- **Lettera di Assegnazione** indica la lettera indirizzata al Beneficiario avente ad oggetto la proposta di partecipazione al Piano di Incentivazione e a cui viene allegato il Presente "Regolamento" e la "Scheda Incentivo Annuale".
- **Obiettivi di Performance o KPI (Key Performance Indicators)** indicano gli obiettivi assegnati a ciascun Beneficiario nell'orizzonte temporale di riferimento ed al raggiungimento dei quali, a condizione del previo superamento del Gate di Accesso, maturano i diritti all'assegnazione dell'incentivo.
- **Orizzonte Temporale** indica il periodo di riferimento considerato per gli Obiettivi di Performance assegnati e la conseguente consuntivazione dell'Incentivo sulla base dei risultati raggiunti.
- **Personale Più Rilevante** indica la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società. Per la classificazione del "personale più rilevante" si è fatto ricorso ai criteri qualitativi e quantitativi contenuti nel Regolamento UE n° 604/2014 tenendo conto del principio di proporzionalità che contraddistingue una realtà di dimensioni ridotte come quella della Società.
- **Piano** è il Piano di incentivazione annuale oggetto del presente regolamento in vigore a partire dall'esercizio 2021.
- **Regolamento** indica il presente regolamento relativo al Piano, alla Lettera di Assegnazione e la Scheda Incentivo Annuale.

- **Retention** indica il periodo di indisponibilità (vincolo alla vendita) degli strumenti finanziari erogati.
- **Risk Weighted Asset (qui di seguito, abbreviato, RWA)** ovvero il totale delle attività di rischio della Società ponderate per i **Coefficienti di Vigilanza**: indica il metodo di misurazione del grado di “esposizione complessiva” della Società a potenziali “criticità” nello svolgimento delle ordinarie attività di business.
- **Scheda Incentivo Annuale** indica la scheda che contiene gli obiettivi assegnati individualmente a ciascun Beneficiario, il Valore di Incentivo e i meccanismi di calcolo.
- **Società** la società Directa SIM con sede legale in Torino, Via Bruno Buozzi, n. 6, Iscritta al Registro delle Imprese di Torino, codice fiscale e Partita Iva n. 06837440012, Iscrizione all’ Albo delle SIM n. 59.
- **Total Capital Ratio (qui di seguito, abbreviato, TCR)**, ulteriore elemento indicatore di R.A.F. indica il parametro che misura la capacità patrimoniale della Società in relazione alla rischiosità delle attività detenute, calcolato come rapporto tra il patrimonio di vigilanza e l’esposizione complessiva della società ponderata per i coefficienti di rischio.

3 Orizzonte Temporale

Il Piano ha un orizzonte temporale annuale, inteso come il periodo di 12 (dodici) mesi compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun esercizio.

Per il 2021 si intende il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021.

4 Tipologia di Piano

Il Piano adottato dalla Società è un Piano di Incentivazione Annuale monetario con una **componente upfront**, pagabile alla determinazione del diritto all’Incentivo, pari al 50% dell’incentivo conseguito, e una **componente deferred** (dilazionata negli esercizi successivi), per il restante 50%, con un differimento così strutturato: 25% dopo 1 anno e il restante 25% dopo 2 anni.

Il CdA potrà stabilire in modo discrezionale che una parte dell’incentivo conseguito venga erogato in strumenti finanziari, sia per la componente upfront, sia per la componente deferred.

Il periodo di Retention degli strumenti finanziari erogati per il pagamento della remunerazione variabile è fissato in 1 anno, senza distinguere tra strumenti finanziari pagati up-front e strumenti finanziari differiti.

Il CdA stabilirà il numero e la tipologia di strumenti finanziari a servizio del Piano.

5 Beneficiari

Il Piano è riservato ai membri esecutivi del CDA e ai dipendenti appartenenti al Personale Più Rilevante così come indicato nella definizione di cui al punto 2 del presente Regolamento.

L’elenco dei Beneficiari è definito nell’Allegato 1 del presente Regolamento e sarà aggiornato ogni anno.

Ogni anno a ciascun Beneficiario verrà comunicato l’inserimento nel Piano mediante la consegna della Lettera di Assegnazione unitamente al presente Regolamento e alla Scheda Incentivo Annuale; i Beneficiari potranno aderire al Piano sottoscrivendo per accettazione e conferma la Lettera di Assegnazione, la Scheda Incentivo Annuale e il Regolamento.

Tali documenti, debitamente sottoscritti, dovranno essere riconsegnati alla Funzione Personale e Organizzazione entro 10 giorni di calendario dal ricevimento degli stessi, pena l’esclusione dal Piano.

La sottoscrizione della Lettera di Assegnazione, il presente Regolamento e la Scheda Incentivo Annuale, vale accettazione piena ed incondizionata di tutti i termini e condizioni ivi stabilite.

Qualora nel corso del Periodo di Riferimento del Piano occorresse una modifica sostanziale riguardante la posizione

individuale del singolo Beneficiario, che si concretizzi in un cambio di ruolo assegnato del Beneficiario, sarà facoltà del CdA valutare una modifica della partecipazione del Beneficiario al Piano ovvero la sua esclusione.

6 Tipologia di Obiettivi, Incentivo a Target e Meccanismi di funzionamento

Per tutti i Beneficiari, il piano prevede un **Gate di Accesso** comune, costituito da due tipologie di indicatori:

- indicatori di R.A.F. individuati in CET 1 e TCR non inferiori al massimo livello di rischio che la Società è in grado di assumere (Risk Capacity), così come indicato nella Scheda Incentivo Annuale;
- indicatore di natura economico reddituale: utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti straordinarie) non inferiore al 75% del consuntivo anno precedente, così come indicato nella Scheda Incentivo Annuale.

Il mancato rispetto anche solo di una delle sopra indicate condizioni di accesso, precluderà l'erogazione dell'Incentivo.

Il piano prevede 4 tipologie di obiettivi:

- Un **Obiettivo Aziendale**, comune a tutti i Beneficiari (a titolo esemplificativo, KPI: Utile Lordo della Società);
- Un **Obiettivo di Business Unit**, comune a tutti i Beneficiari appartenenti alla medesima Business Unit (a titolo esemplificativo, KPI: Risultato Operativo del Business);
- Uno / Due **Obiettivi di Dipartimento** (a titolo esemplificativo, KPI: Numero Clienti, Margine di Intermediazione, Numero di operazioni effettuate dalla clientela Directa, commissioni attive nette, progetti, etc.);
- Un **Obiettivo Individuale** che per il personale dipendente (che non sia nel frattempo divenuto membro del CdA) sarà legato alla sintesi della valutazione della prestazione lavorativa resa, sulla base del processo di valutazione della prestazione adottato dalla Società a partire dal 2020.

Ogni anno, per ciascuna tipologia di obiettivi, in coerenza con il budget annuale e le strategie della Società, verranno identificati e approvati dal CdA i relativi KPI e la ponderazione di ciascuno, elementi che concorreranno a determinare il valore di Incentivo conseguibile.

Per i membri esecutivi del CdA e per il CFO, i KPI includeranno risultati di natura qualitativa e pluriennale oltre che di tipo economico.

Per quanto riguarda l'eventuale Incentivo del personale addetto ai ruoli di Internal Audit, Compliance e Antiriciclaggio (in quanto funzioni di controllo), sarà soggetto agli stessi Gate di Accesso previsti per gli altri Beneficiari, ma non saranno applicati gli Obiettivi Aziendali, di Business Unit e di Dipartimento di natura economico finanziaria (e cioè legati a utili, redditività e profittabilità della Società), bensì obiettivi coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo (ad esempio progetti, livello del capitale, modelli, volume delle attività ponderate per il rischio (Risk Weighted Assets - RWA).

Ciascun KPI è indipendente dagli altri e ha una propria curva di performance con un valore minimo, un valore target e un valore massimo:

- il livello target corrisponde al livello di budget dell'esercizio economico di riferimento;
- Il livello minimo e il livello massimo sono definiti per ogni obiettivo, dove il livello target è 100, il livello minimo e il livello massimo dipendono da quanto è sfidante il target e dalla tipologia di obiettivo (in particolare, per ogni KPI viene definito il giusto valore di over performance a cui legare il massimo valore del bonus).

Ad ogni Beneficiario, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, viene riconosciuto un valore di incentivo calcolato secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento della performance target (Performance = 100): Incentivo Target uguale a 1;

- al raggiungimento della performance minima (Performance = ad esempio 95): il Valore dell'incentivo si dimezza (0,5);
- al raggiungimento della performance massima (Performance = ad esempio 125): il Valore dell'incentivo aumenta del 50% (1,5).

Per ogni KPI, in fase di assegnazione, viene indicata nella Scheda Incentivo Annuale, oltre ai valori target, minimo e massimo anche l'unità di misura (Euro, Ore, Percentuale, etc.).

In funzione della natura dei singoli KPI, la consuntivazione dei livelli conseguiti potrà essere determinata secondo un metodo di calcolo lineare (tra il minimo e il target e tra il target e il massimo) o a scaglioni.

Nella Lettera di Assegnazione, consegnata a ciascun Beneficiario, viene esplicitato il Valore di Incentivo a Target; tale valore è espresso in percentuale della Remunerazione Fissa al momento della formalizzazione dell'Incentivo.

I valori di Incentivo minimo, target e massimo vengono esplicitati nella Scheda Incentivo Annuale, così come i KPI con le relative curve di performance e la Remunerazione Fissa del Beneficiario al momento dell'assegnazione.

Al momento della chiusura, la Scheda Incentivo Annuale esplicherà i risultati raggiunti, il valore dell'incentivo conseguito, espresso sia in percentuale della Remunerazione Fissa sia in valore lordo, con l'indicazione della componente upfront e di quella deferred.

7 Liquidazione dell'Incentivo

L'incentivo conseguito viene erogato dopo l'approvazione del Bilancio Aziendale e comunque successivamente alla verifica effettiva degli obiettivi ed il soddisfacimento di tutte le condizioni.

Il valore di Incentivo è da considerarsi al lordo di contributi e tasse, in accordo con le normative vigenti applicabili.

L'incentivo variabile calcolato in percentuale della RAL, in fase di determinazione finale è arrotondato alle 500 euro superiori. (es, incentivo di 8.736,75 euro diventa 9.000 euro)

Per il Piano 2021, il pagamento della componente upfront avverrà entro aprile 2022; per la componente deferred, la prima tranche ad aprile 2023 e la seconda ad aprile 2024 atteso che il bilancio di esercizio venga sempre approvato entro il 31 marzo.

Qualora il valore dell'incentivo conseguito sia inferiore a € 10.000, esso sarà erogato interamente upfront ed in denaro contante.

Sono previsti inoltre meccanismi di correzione ex-post, in particolare «Malus» e «Claw Back», come esplicitato al punto 9.

8 Condizioni di erogazione

L'erogazione dell'Incentivo a favore dei Beneficiari avverrà solo al superamento del Gate di Accesso; superato tale gate, sarà possibile iniziare il processo di consuntivazione secondo i criteri stabiliti nella Scheda Incentivo Annuale.

Fatto in ogni caso salvo il superamento del Gate di Accesso e il conseguimento degli obiettivi previsti nella Scheda Incentivo Annuale, l'erogazione (mese di aprile) dell'Incentivo a ciascun Beneficiario è altresì subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Società durante l'Orizzonte Temporale e al momento della erogazione dell'Incentivo (sia per la parte upfront, sia per la parte deferred). Resta inteso che il CDA potrà derogare, in totale discrezionalità, dalle precedenti condizioni di permanenza e deliberare la continuazione della liquidazione dell'Incentivo anche se il rapporto di lavoro si è concluso.

In particolare:

- In caso sia in corso un preavviso di recesso o in caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta nel periodo intercorrente tra la fine dell'anno di riferimento e aprile dell'anno successivo (mese di liquidazione della quota upfront dell'Incentivo conseguito) per le seguenti cause: dimissioni, rinuncia, revoca, risoluzione consensuale, licenziamento, l'intero Incentivo non verrà erogato.
- In caso di assenze (fatta eccezione per ferie, permessi e rol) anche non continuative nell'Orizzonte Temporale (gennaio – dicembre) superiori a 60 giorni di calendario, non si avrà diritto ad alcun Incentivo.
- In caso di assenze (fatta eccezione per ferie, permessi e rol) anche non continuative nell'Orizzonte Temporale (gennaio – dicembre) inferiori a 60 giorni ma superiori a 30 giorni di calendario, l'erogazione dell'Incentivo avverrà *pro rata temporis*, fermo restando il requisito della permanenza del rapporto di lavoro ad aprile dell'anno successivo.
- In caso di pensionamento entro il 31 agosto, non si avrà diritto ad alcun Incentivo.
- In caso di pensionamento avvenuto nel periodo intercorrente tra il 31 agosto e il 31 dicembre dell'anno di riferimento l'Incentivo sarà liquidato *pro rata temporis*.
- In caso di pensionamento avvenuto nel periodo intercorrente tra la fine dell'anno di riferimento e aprile dell'anno successivo, l'Incentivo sarà liquidato con cedolino postumo.
- In caso di cambiamento di posizione durante l'anno, l'incentivo sarà determinato ponderando i risultati conseguiti nei diversi ruoli ricoperti dall'interessato. In particolare, il tempo minimo per la consuntivazione della Scheda Incentivo Annuale nel nuovo ruolo è di mesi 6.
- Nel caso in cui il Beneficiario fosse titolare del ruolo da meno di 12 mesi, il valore dell'Incentivo conseguito verrà riproporzionato *pro rata temporis*.
- In caso di dimissioni il periodo di Retention relativo agli strumenti finanziari erogati come incentivo viene annullato.

9 Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Claw Back

Il Piano prevede l'applicazione di appositi meccanismi di **Malus**, per effetto dei quali l'Incentivo conseguito non viene erogato. E' escluso l'Incentivo in caso di:

- comportamenti dolosi o gravemente colposi del Beneficiario che rechino danno a clienti o alla Società
- comportamenti del Beneficiario da cui derivi una perdita significativa per la Società
- procedimenti cautelari/disciplinari comminati al Beneficiario;
- mancato rispetto delle normative interne e/o di settore.

Resta inteso che il mancato superamento dei Gate d'Accesso (condizioni on/off) come precedentemente descritti precludono la consuntivazione della Scheda Incentivo Annuale e la conseguente erogazione dell'Incentivo.

Inoltre, il Piano prevede la clausola di **Claw Back** che determina l'insorgere per la Società del diritto di richiedere la restituzione dell'incentivo fino a cinque anni dall'erogazione, in caso di:

- accertati comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi a danno di clienti o della Società stessa;
- mancato rispetto delle norme in materia di antiriciclaggio e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari e/o delle norme in materia di finanza sostenibile;
- a completamento di procedimento disciplinare, ove all'esito dello stesso siano accertate le condotte contestate e il soggetto interessato sia conseguentemente sanzionato.

Parimenti la Società ha diritto di chiedere la restituzione dell'Incentivo erogato nel caso di errori materiali nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo degli specifici obiettivi e/o del Gate di Accesso.

10 Gestione del Piano

Il CdA è responsabile della attuazione e gestione del Piano e dell'accertamento del soddisfacimento delle condizioni poste per l'erogazione dell'Incentivo, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti. In particolare, senza pregiudizio

per quanto precede, la gestione operativa e l'attuazione pratica del Piano saranno affidate alla funzione Personale e Organizzazione, che svolgerà i seguenti compiti:

- predisporre la documentazione necessaria (Lettera di Assegnazione, Scheda Incentivo Annuale e Regolamento) e comunicare al Beneficiario la partecipazione al Piano;
- comunicare tempestivamente al CdA l'eventuale venir meno da parte di alcuno dei Beneficiari dei requisiti richiesti;
- consuntivare, con il supporto delle funzioni competenti, le Schede Incentivo Annuale e presentare al CdA una sintesi dei risultati raggiunti e una previsione di costo complessivo del Piano;
- provvedere alla comunicazione ai Beneficiari dell'accertamento, da parte del CdA, del soddisfacimento delle condizioni poste per l'erogazione dell'Incentivo.

11 Riservatezza

Salvi gli obblighi di informazione previsti da leggi, regolamenti ed ogni altra norma applicabile, la Società e i Beneficiari danno atto che la Lettera di Assegnazione, il Regolamento, Scheda Incentivo Annuale, nonché qualsivoglia documento, notizia o informazione relativi al Piano, sono strettamente riservati e confidenziali.

I Beneficiari si impegnano a non divulgare a terzi l'esistenza e i contenuti della Lettera di Assegnazione, del Regolamento e della Scheda Incentivo Annuale, nonché di qualsivoglia documento, notizia od informazione relativi agli stessi ivi contenuta, nonché a mantenere il più stretto riserbo in merito a qualsiasi informazione relativa al Piano che non sia già stata oggetto di comunicazione al pubblico ai sensi della vigente normativa, fatto salvo solo quanto strettamente richiesto per l'adempimento di eventuali non derogabili obblighi di legge, pena la decadenza immediata dalla partecipazione al Piano stesso.

12 Disposizioni finali

Il Beneficiario riconosce e accetta che la Società si riservi la facoltà, per il futuro, di sperimentare altri sistemi di incentivazione nel rispetto del contesto normativo di riferimento.

È espresso sin da ora che eventuali deroghe o modifiche a quanto esplicitato nel presente Regolamento potranno essere apportate solo dal CdA.

Allegato 1

Beneficiari destinatari del Piano 2021

Il perimetro dei Beneficiari comprende Amministratore Delegato, Co-Amministratore Delegato e gli altri dipendenti appartenenti al Personale più Rilevante:

RUOLO
AMMINISTRATORE DELEGATO
CO-AMMINISTRATORE DELEGATO
CHIEF FINANCIAL OFFICER
DIRETTORE GENERALE
RESPONSABILE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
RESPONSABILE MARKETING
RESPONSABILE SERVIZIO CLIENTI
RESPONSABILE PROGETTI SPECIALI
RESPONSABILE PROGETTI APPLICATIVI
RESPONSABILE INFRASTRUTTURA
RESPONSABILE USER EXPERIENCE
RESPONSABILE COMPLIANCE E RISK MANAGEMENT
RESPONSABILE ANTIRICICLAGGIO
RESPONSABILE INTERNAL AUDIT

Politica sul processo di identificazione del Personale più Rilevante – Anno 2021

directa

Sommario

1	Premessa	12
2	Ricognizione e analisi del Personale e sottoposizione degli esiti al CdA	12
3	Esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante per l'esercizio 2021.....	13
4	Esiti del processo di esclusione per l'esercizio 2021	14

1 Premessa

Directa SIM (di seguito la “SIM” o la “Società”), nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia, conduce con cadenza almeno annuale il processo di valutazione volto ad identificare il “Personale più Rilevante”, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM.

Per identificare il Personale più Rilevante, la SIM applica i criteri di cui al Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604¹ (di seguito il “Regolamento delegato”) declinati in funzione della effettiva struttura organizzativa della SIM ed eventualmente integrati con criteri aggiuntivi, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la SIM.

Il processo stabilisce i criteri e le procedure utilizzati per l’identificazione del Personale più Rilevante, le modalità di valutazione del Personale, il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l’elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Gli esiti del processo di identificazione sono opportunamente motivati e formalizzati.

2 Ricognizione e analisi del Personale e sottoposizione degli esiti al CdA

Per Personale si intendono i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e gestione, i dipendenti e i collaboratori della SIM.

¹ In base all’art. 3 del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 (“Criteri qualitativi”) “si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente se soddisfa uno qualsiasi dei seguenti criteri qualitativi: 1) appartiene all’organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all’organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica; 3) appartiene all’alta dirigenza; 4) è responsabile di fronte all’organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno; 5) ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all’interno di un’unità operativa/aziendale ai sensi dell’articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell’articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell’ente («unità operativa/aziendale rilevante»); 6) è a capo di un’unità operativa/aziendale rilevante; 7) ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un’unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5; 8) ha responsabilità dirigenziali in un’unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità; 9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell’informazione o l’analisi economica; 10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato; 11) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell’ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro: a) è responsabile dell’avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b); 12) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all’articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro: a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell’ente; o ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell’ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a); 13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l’ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i); b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell’ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l’ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto; 14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l’introduzione di nuovi prodotti, il membro: a) ha il potere di adottare tali decisioni; o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni; 15) ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14)”.

In base all’art. 4 del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 (“Criteri quantitativi”) “si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi: a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario; b) rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all’unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario; c) gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell’alta dirigenza o ad un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui all’articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14)”. I criteri di cui al paragrafo 1 non si considerano soddisfatti se l’ente stabilisce che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte: a) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un’unità operativa/aziendale che non è rilevante; o b) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un’unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte.

La SIM si avvale del Servizio Personale e Organizzazione per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

In particolare, vengono raccolte e analizzate le informazioni organizzative e dimensionali, quali assetto organizzativo, poteri delegati formalizzati, responsabilità ed incarichi, attraverso l'utilizzo di fonti informative quali l'Organigramma e il Funzionigramma aziendale e le delibere del CdA.

Ai fini dello svolgimento di tale processo, viene adottato un approccio operativo/metodologico caratterizzato dalla valutazione di ciascuno dei criteri previsti dal Regolamento delegato, con riferimento sia ai criteri qualitativi sia ai criteri quantitativi.

L'analisi è condotta, almeno annualmente, considerando tutto il Personale.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione, che formula la propria proposta di delibera all'Assemblea degli azionisti, valutato il parere del Collegio Sindacale.

Nel processo di individuazione del Personale più Rilevante, viene posta particolare attenzione ai ruoli e ai soggetti identificati in base ai criteri quantitativi di cui all'articolo 4 del Regolamento delegato.

Qualora, in considerazione della remunerazione totale conseguita nel precedente esercizio finanziario, siano identificati quale Personale più Rilevante soggetti non qualificati come rilevanti sulla base dei criteri qualitativi, questi sono sottoposti ad ulteriore accurata analisi per valutarne l'effettivo potere di assumere rischi significativi per la SIM e quindi l'eventuale esclusione.

Tale analisi è condotta dal Servizio Personale e Organizzazione sulla base di criteri riferiti al ruolo rivestito, ai poteri di delega attribuiti e ai rischi rilevanti direttamente riconducibili al soggetto preso in considerazione, come risultanti dall'Organigramma aziendale, dal Funzionigramma e dalle delibere del CdA.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici ruoli/soggetti viene sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Delle eventuali esclusioni viene resa informativa all'Assemblea degli azionisti, tramite le Politiche di Remunerazione.

In caso di approvazione di esclusioni queste sono comunicate all'Autorità di Vigilanza o ne viene richiesta l'autorizzazione, nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina relativa.

3 Esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante per l'esercizio 2021

Con riferimento all'esercizio 2021, la SIM non ha ritenuto di individuare criteri aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti dal Regolamento delegato (UE) 604/2014, in quanto detti criteri hanno consentito di identificare tutti i soggetti che, in base alla struttura organizzativa di Directa SIM, assumono rischi rilevanti per la SIM.

Sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dal Regolamento delegato (UE) 604/2014, con riferimento all'esercizio 2021, sono stati identificati in Directa SIM i seguenti componenti della categoria del "Personale più rilevante":

	Art. 3, punti 1) e 2), Regolamento delegato	Art. 3, punto 3), Regolamento delegato	Art. 3, punto 4), Regolamento delegato	Art. 3, punto 6), Regolamento delegato	Art. 3, punto 8), Regolamento delegato	Art. 4, punto 1), lett. c), Regolamento delegato
Amministratori	X					
Direttore Generale,		X				

Chief Financial Officer						
Responsabili delle funzioni di aziendali controllo (Internal Audit, Compliance e Risk Management, Antiriciclaggio)			X			
Responsabili dei Servizi o Unità di Staff a diretto riporto dell'Amministratore Delegato o del Direttore Generale (Responsabile Sistemi Informativi, Responsabile Personale e Organizzazione, Responsabile Servizio Clienti)				X		
Componenti del Comitato Credito e Rischi (Responsabile Marketing, Responsabile Progetti Speciali)					X	
Responsabile Progetti Applicativi, Responsabile Infrastruttura, Responsabile User Experience						X

Il numero delle persone identificate nel 2021, considerati anche i ruoli ricoperti *ad interim* dalla medesima persona (che è stata quindi computata una sola volta) è di 18. Si precisa che sono stati inclusi nel perimetro del Personale più Rilevante il Responsabile Progetti Applicativi, Responsabile Infrastruttura, Responsabile User Experience, che rientrano nel novero del Personale più Rilevante ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1), lettera c) del Regolamento delegato, in quanto è stata loro attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro del personale che soddisfa il criterio di cui all'articolo 3, punto 6): tali dipendenti, in considerazione del ruolo ricoperto, ai poteri di delega e ai rischi agli stessi direttamente riferiti, hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della SIM.

4 Esiti del processo di esclusione per l'esercizio 2021

Con riferimento al processo condotto per l'anno in corso, non è stato individuato alcun dipendente per cui si è ritenuto di attivare il processo di esclusione.