

DIRECTA SIM - INFORMATIVA SULLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE ATTUATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2023

Regolamento (UE) 2019/2033 del 27 novembre 2019 (IFR) - Art. 51

CONTENUTI INFORMATIVA		INFORMAZIONI GENERALI	PERSONALE PIU' RILEVANTE			NOTE
Disposizione	Descrizione		Consiglieri di Amministrazione	Chief Financial Officer, Direttore Generale e Personale dipendente che è a capo di un'unità operativa /aziendale rilevante della SIM	Responsabili delle Funzioni di controllo interno	
	<i>In merito alla politica e alle prassi di remunerazione, compresi gli aspetti connessi alla neutralità di genere e al divario retributivo di genere, relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento, le imprese di investimento pubblicano le informazioni seguenti, in conformità dell'articolo 46;</i>					
a)	<i>le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, compresi il livello della componente variabile della remunerazione e i criteri per il suo riconoscimento, la politica relativa al pagamento in strumenti, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;</i>	Si rinvia al capitolo 5 ed ai relativi paragrafi del "Piano di incentivazione 2023" nella versione approvata dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 21 aprile 2023.				
b)	<i>i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 30, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/2034</i>	Rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione, fino ad un massimo di:	3:1	3:1	0,33:1	
c)	<i>Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento, con indicazione degli elementi seguenti:</i>	Alla data del 31 dicembre 2023, il Consiglio di Amministrazione è risultato essere destinatario di compensi fissi per complessivi euro 778.354, mentre il totale delle RAL (retribuzioni annue lordi) riferite al Personale Più Rilevante assunto alle dipendenze della Società è pari ad euro 1.400.314	778.354	1.070.907	329.400	
i)	<i>gli importi della remunerazione riconosciuta nell'esercizio finanziario, suddivisi in remunerazione fissa (con la descrizione delle componenti fisse) e remunerazione variabile, e il numero dei beneficiari;</i>	Nel corso dell'esercizio 2023, l'ammontare complessivo delle remunerazioni fisse riconosciute al Personale Più Rilevante, per un totale di n.19 beneficiari (di cui uno con doppio ruolo all'interno del Personale più rilevante, che ha percepito la remunerazione fissa e variabile esclusivamente per il ruolo di maggiore rilievo), è stato di euro 2.178.668	778.354	1.070.907	329.400	
ii)	<i>gli importi e le forme della componente variabile riconosciuta della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie, separatamente per la parte versata in anticipo e per la parte differita</i>	Nel 2023 non è stata riconosciuta alcuna componente variabile collegata a strumenti finanziari.				
iii)	<i>gli importi delle remunerazioni differite riconosciute per periodi di prestazione precedenti, suddivisi tra l'importo che matura nel corso dell'esercizio e l'importo che maturerà negli esercizi successivi</i>	Le remunerazioni differite riconosciute nel 2023 per periodi di prestazioni precedenti sono state pari a euro 204.600 (premi 2022 componente upfront euro 148.350 + componente deferred 2021 euro 56.250); l'importo delle remunerazioni differite riconosciute del 2023 che maturerà negli anni successivi è pari a euro 414.400 (premio 2023 upfront + deferred euro 296.650 + deferred 2021/2022 euro 117.750)	Maturati nel 2023: 56.750 (upfront 2022) 29.750 (deferred 2021) Matureranno in futuro: 72.500 (bonus 2023) 45.750 (deferred 2021-22)	Maturati nel 2023: 64.250 (upfront 2022) 26.500 (deferred 2021) Matureranno in futuro: 149.000 (bonus 2023) 60.250 (deferred 2021-22)	Maturati nel 2023: 27.350 (upfront 2022) 0 (deferred 2021) Matureranno in futuro: 75.150 (bonus 2023) 11.750 (deferred 2021-22)	
iv)	<i>l'importo della remunerazione differita che matura nel corso dell'esercizio che è versato nel corso dello stesso ridotto mediante correzioni delle performance;</i>	Non applicabile, in quanto nel 2023 non è stata operata alcuna riduzione mediante correzioni della performance.				
v)	<i>la remunerazione variabile garantita riconosciuta durante l'esercizio e il numero dei beneficiari;</i>	Non applicabile, in quanto, nel corso dell'esercizio 2023, non è stata riconosciuta alcuna remunerazione variabile garantita.				
vi)	<i>i trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio;</i>	I trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio 2023 sono stati pari a euro 131.105,00 (inclusi anticipi).		131.105		
vii)	<i>gli importi dei trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, il numero di beneficiari e il trattamento di fine rapporto più elevato che è stato riconosciuto a una singola persona;</i>	Durante l'esercizio 2023 sono stati riconosciuti n. 2 TFR, di cui 1 a seguito della cessazione di un dipendente, per l'importo complessivo di euro 131.105,00. Tutti i TFR in questione sono stati versati nel corso del 2023. L'importo più elevato riconosciuto a titolo di TFR nel 2023 ad un singolo dipendente è stato pari a euro 80.825,38.				
d)	<i>Informazioni indicanti se l'impresa di investimento beneficia di una deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034</i>	La SIM beneficia delle previsioni di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034, ai sensi della lettera a) del medesimo paragrafo (4)				(4) "4. Il paragrafo 1., lettere j) e l), e il paragrafo 3, terzo comma, non si applicano a: a) un'impresa di investimento, ove il valore delle sue attività in bilancio e fuori bilancio sia, in media, pari o inferiore a 100 milioni di EUR nel quadriennio immediatamente precedente l'esercizio finanziario in questione: [...]"

<p><i>Ai fini del primo comma, lettera d), le imprese di investimento che beneficiano di detta deroga indicano se la deroga è stata concessa in virtù dell'articolo 32, paragrafo 4, lettera a) o b), della direttiva (UE) 2019/2034 o in virtù di entrambe. Essendoci inoltre a quale dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che ne beneficiano e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile.</i></p>		<p>La SIM applica la deroga alle previsioni di cui all'art. 32, paragrafo 1., lettera j), che prevede il riconoscimento di almeno il 50% della remunerazione variabile in strumenti finanziari emessi dalla SIM, mentre non applica la deroga di cui all'art 32, paragrafo 1., lettera l), che prevede il differimento di almeno il 40% della remunerazione variabile da 3 a 5 anni. Come specificato nel "Piano di incentivazione annuale 2023" nella versione approvata dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 21 aprile 2023, la SIM ha adottato le previsioni di differimento per la remunerazione variabile riconosciuta al Personale più Rilevante per importi superiori a € 10.000,00</p>				
Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (CRR) - Art. 450						
CONTENUTI INFORMATIVA		PERSONALE PIU' RILEVANTE			NOTE	
Disposizione	Descrizione	INFORMAZIONI GENERALI	Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consiglieri di amministrazione delegati e Consiglieri non esecutivi	Direttore Generale e Responsabili dei servizi di investimento (personale dipendente che è a capo di un'unità operativa /aziendale rilevante della SIM)		Responsabili delle Funzioni di controllo interno
1.	<i>In merito alla politica e alle prassi di remunerazione dell'ente relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, l'ente pubblica almeno le seguenti informazioni:</i>					
a)	<i>informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno del cui servizio si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;</i>	La SIM, in linea con le previsioni della normativa vigente ed applicabile, ha adottato un articolato processo di definizione delle proprie politiche di remunerazione ed incentivazione, così come descritto nel "Piano di incentivazione annuale 2023". La SIM non ha costituito il comitato per le remunerazioni.				
b)	<i>informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance;</i>	La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di performance della SIM e misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività, in un orizzonte temporale e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi. In particolare, alla definizione della componente variabile concorrono diversi elementi quantitativi e qualitativi e specificamente: indicatori legati alla performance della SIM (corretti per l'esposizione ai rischi); esiti delle valutazioni sul Personale. Gli obiettivi e i parametri su cui è determinato l'ammontare della remunerazione variabile sono ben individuati, chiari, oggettivi o comunque fondati sui criteri misurabili.				
c)	<i>le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;</i>	La retribuzione non è basata esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi – espressione delle performance economiche conseguite dalla SIM e della missione gli obiettivi di lungo periodo – ma tiene conto di adeguati criteri qualitativi che riflettono la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti stessi, nonché che incoraggino ad agire nel migliore interesse del cliente. La remunerazione variabile dei Responsabili delle funzioni di controllo non è vincolata a performance o risultati di tipo economico, ma è unicamente legata a performance di natura qualitativa. La SIM subordina l'attribuzione della remunerazione variabile al Personale più rilevante, inclusi i Responsabili delle funzioni di controllo ad obiettivi di sostenibilità aziendale della Società (c.d. <i>gates</i>). Il periodo di valutazione della performance è almeno annuale.				
d)	<i>i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE</i>	Rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione, fino ad un massimo di:	3:1	3:1	0,33:1	
e)	<i>informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;</i>	Tali criteri non sono stati definiti, in quanto, non è stata prevista l'ipotesi di specie.				
f)	<i>i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;</i>	Per tutti i beneficiari, il Piano di Incentivazione 2023 prevede un Gate di Accesso comune, costituito da due tipologie di indicatori: (i) indicatore di R.A.F. individuato in CET 1 non inferiore al massimo livello di rischio che la Società è in grado di assumere (Risk Capacity), così come indicato nella Scheda Incentivo Annuale, ed al CET 1 dell'esercizio precedente; (ii) 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.				
g)	<i>informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;</i>					
h)	<i>informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profitto di rischio dell'ente, con indicazione dei seguenti elementi;</i>					
i)	<i>gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;</i>		Si rinvia alla precedente sezione "IFR", lettera c) e c) punti i), ii) e III)			

ii)	gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;					
iii)	gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;					
iv)	gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;	Non applicabile, in quanto nel 2023 non è stata operata alcuna riduzione mediante correzioni della performance.				
v)	i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;	I nuovi pagamenti per trattamenti di fine rapporto effettuati nel corso dell'esercizio 2023 sono stati pari complessivamente a Euro 131.105,00. Il numero dei beneficiari è stato pari a 2. Nel corso del 2023 non sono stati effettuati nuovi pagamenti per trattamenti di inizio rapporto.				
vi)	gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;	Durante l'esercizio 2023 sono stati riconosciuti n. 2 TFR, di cui 1 a seguito della cessazione di un dipendente, per l'importo complessivo di Euro 131.105,00. Tutti i TFR in questione sono stati versati nel corso del 2023. L'importo più elevato riconosciuto a titolo di TFR nel 2023 ad un singolo dipendente è stato pari a Euro 80.825,38.				
i)	il numero di persone remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 500.000 EUR e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di EUR;	Non applicabile, in quanto non sono riconosciute retribuzioni o compensi corrispondenti agli importi qui vi citati.				
j)	a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.	Viene rappresentata la situazione al 31 dicembre 2023.	Presidente del Consiglio di Amministrazione: compenso fisso, pari ad Euro 105.000. Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione: compenso fisso, pari ad Euro 180.000. Amministratore Delegato: compenso fisso, pari ad Euro 319.467; compenso variabile pari ad Euro 45.750. Co-Amministratore Delegato: compenso fisso pari ad Euro 168.887 (pro-rata) compenso variabile* pari ad Euro 315.750. Consigliere Indipendente: compenso fisso, pari ad Euro 5.000. Consigliere: compenso fisso, pari ad Euro 2.100 (pro rata)	Chief Financial Officer: RAL di Euro 170.000; compenso variabile pari ad Euro 26.750 Direttore Generale: compenso fisso euro 35.100 (pro rata); compenso variabile** euro 121.623	Responsabili Funzioni di Legal & Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio e Internal Audit: RAL complessiva di Euro 329.400; compenso variabile complessivamente assegnato di Euro 27.350.	* comprensivo di bonus € 40.750, importo lordo versato a titolo di transazione generale € 250.000, 50% incentivo all'esodo (Golden Parachute) € 25.000. ** comprensivo di indennità sostitutive del preavviso

GENDER PAY ANALYSIS

A seguito dell'introduzione del nuovo regime regolamentare applicabile alle imprese di investimento di cui alla direttiva (UE) 2019/2034 del 27 novembre 2019 (cd. "IFD") e come previsto dalle Linee guida EBA/GL/2021/13 che declina gli orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi della menzionata IFD, Directa SIM è tenuta ad esaminare il quadro complessivo delle risultanze delle politiche di remunerazione ed incentivazione attuate, allo scopo di riscontrare la coerenza delle medesime con le previsioni normative sopra richiamate, nonché il raggiungimento degli obiettivi in materia di *gender neutrality* eventualmente assunti.

Ciò premesso, si ricorda che l'Assemblea ordinaria di Directa SIM, in data 28 aprile 2022 aveva approvato la proposta di revisione del Piano di Incentivazione annuale applicabile all'esercizio 2022 nei termini e secondo le modalità ivi descritte.

Ai fini della presente nota, si fa presente che:

- il Consiglio di Amministrazione risulta attualmente (*21 marzo 2024*) composto da n. 5 Consiglieri, dei quali n. 3 di genere maschile e n. 2 di genere femminile;
- il Personale più rilevante è composto da n. 15 unità (incluso AD), di cui n. 8 di genere maschile e n. 7 di genere femminile;
- il personale attualmente in forza è composto da n. 79 unità, delle quali n. 2 sono state assunte con la qualifica di dirigente e n. 77 come quadro/impiegato; la distribuzione per genere, vede la presenza di n. 39 unità di genere maschile e n. 40 unità di genere femminile.

Tanto premesso, si riporta di seguito la rielaborazione dei dati riferiti ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed alle retribuzioni dei dipendenti nella sola componente fissa. Al riguardo, si precisa che per i dipendenti è stato considerato il valore della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) contrattualizzata, mentre per i Consiglieri di Amministrazione è stato considerato il compenso fisso definito

GENDER PAY GAP ANALYSIS			CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			PERSONALE DIPENDENTE		
			Numero componenti	Consiglieri con deleghe/ esecutivi	Consiglieri	Numero dipendenti	Dirigenti	Quadri/ Impiegati
ANALISI	Composizione	Donne	2	0	2	40	0	40
		Uomini	3	3	0	39	2	37
		Totale	5	3	2	79	2	77
COMPOSIZIONE	Ripartizione %	Donne	40,00	0	100,00	50,6	0	51,9
		Uomini	60,00	100,00	0	49,4	100	48,1
			Compensi Componenti	Compensi Consiglieri con deleghe/ esecutivi	Compensi Consiglieri	Compensi dipendenti	Compensi Dirigenti	Compensi Quadri/ Impiegati
ANALISI COMPENSI E RETRIBUZIONI	Compensi e retribuzioni totali per genere	Donne	10.000	0	10.000	1.735.250	0	1.735.250
		Uomini	540.000	540.000	0	2.132.327	290.357	1.841.970
	Totale compensi e retribuzioni		550.000	540.000	10.000	3.867.577	290.357	3.577.220
	Compensi e retribuzioni medi per genere	Donne	5.000	0	5.000	43.381	0	43.381
Uomini		183.333	183.333		54.675	145.178,50	49.783	
Media compensi e retribuzioni		110.000	183.333	5.000	48.957	145.178,50	46.457	

Ad esito dell'analisi di cui sopra, si può quindi concludere che per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione, si riscontra una prevalenza del genere maschile in termini di composizione e una decisa prevalenza di livello retributivo, elemento, questo, che non è in alcun modo connesso al genere, ma dipende dal ruolo ricoperto (in particolare, dal ruolo di Consulente indipendente o consigliere non esecutivo rivestito dalla componente di genere femminile rispetto ai ruoli di Amministratore Delegato o Presidente /Vice Presidente esecutivi ricoperto dai componenti di genere maschile).

Per quanto attiene, invece, il personale dipendente, si riscontra un bilanciamento tra il genere maschile e femminile sia in termini di composizione, sia in termini retributivi. Anche in questo caso, si osserva che le politiche di remunerazione adottate non penalizzano un genere rispetto ad un altro; in particolare, si osserva che gli schemi retributivi per figure equivalenti a livello di quadro/dirigente, anche per quanto concerne le componenti variabili fino ad oggi definite, non mostrano elementi di differenziazione connessi a diversità di genere, ma tengono in considerazione esclusivamente la professionalità maturata, gli obiettivi attribuiti e la rilevanza del ruolo ricoperto.