

Resoconto sull'applicazione del Piano di Incentivazione Annuale 2021 di Directa SIM

directa

Sommario

1	Premessa	3
2	Attuazione Politiche di remunerazione e incentivazione 2021	3
3	Componenti variabili della remunerazione di competenza esercizio 2021	3
4	Obblighi di informativa al pubblico sull'attuazione della politica retributiva 2021	4

1 Premessa

Il presente documento è finalizzato a rappresentare l'applicazione del Piano di Incentivazione 2021 di Directa SIM S.p.A. e Directa Service S.r.l., così come previsto dal quadro normativo di riferimento.

In particolare, nella presente Sezione vengono descritti il ruolo dei soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per l'attuazione del Piano di Incentivazione, nonché i dati quantitativi riferiti all'anno 2021, rappresentati secondo quanto richiesto dalla Circolare Banca d'Italia 285/2013.

2 Attuazione Politiche di remunerazione e incentivazione 2021

L'attuazione del Piano di Incentivazione nel corso dell'esercizio 2021 è stato coordinato dall'alta direzione ed ha visto coinvolte diverse funzioni aziendali tra cui quelle di controllo, ciascuna per quanto di competenza.

Le prassi di remunerazione e incentivazione applicate dalla SIM sono in linea con la normativa vigente, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo. Inoltre, tali prassi sono collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano indurre violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la SIM.

Il riconoscimento dei compensi degli Amministratori (inclusi i compensi degli Amministratori Delegati) e dei Sindaci è avvenuto nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte dall'Assemblea dei Soci e dal Consiglio di Amministrazione, per quanto di competenza.

Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente:

- è stabilito, per il personale più rilevante, dal Consiglio di Amministrazione e, per il restante personale, dagli Amministratori Delegati sulla base delle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte, nel rispetto della normativa vigente;
- è in misura prevalente di carattere fisso, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti;
- comprende una parte variabile, correlata ai risultati aziendali o individuali.

Nell'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 è stata tenuta in considerazione la necessità di rispettare i limiti al rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione fissati dalla normativa, ossia:

- per tutto il Personale più rilevante, il limite massimo del rapporto variabile e fisso non può essere superiore a 1:1;
- in particolare, il limite massimo all'incidenza della componente variabile legata ai risultati¹ sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda per tutti i componenti del Personale più rilevante diversi dagli Amministratori Delegati è inferiore al 50%.

3 Componenti variabili della remunerazione di competenza esercizio 2021

1. Sistema incentivante e altre forme di remunerazione legate alle performance per il 2021

Nel corso del 2022 la SIM ha riconosciuto al personale dipendente la componente di retribuzione variabile riferita al particolare impegno e/o alla performance raggiunta nel 2021. Tali erogazioni sono connesse a prestazioni valutate meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. In particolare, sono stati riconosciuti i seguenti importi:

- Personale più rilevante:

¹ Per "remunerazione variabile legata ai risultati", ai fini del rispetto dei limiti indicati, si intendono i sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine, i sistemi premiali non formalizzati, le erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (*una tantum*)

- Dirigenti: € 60.500;
 - Altro personale più rilevante: € 81.600;
- Altro personale: € 129.875, riferibile a n. 58 dipendenti.

Per n. 7 importi si è proceduto al differimento dell'erogazione della remunerazione variabile, come indicato nel Piano di Incentivazione 2021, che prevede di 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.

Per i restanti 7 importi, essendo gli stessi inferiori alla "Soglia di materialità", fissata in € 10.000,00, non hanno trovato applicazione le regole di differimento previste per il Personale più rilevante.

II. Premio di risultato

Il premio di risultato per i Quadri Direttivi e le Aree professionali previsto dal CCNL di riferimento è stato di € 126.075 riferibile a n. 68 dipendenti aventi diritto.

III. Trattamenti di inizio e fine rapporto

Nel corso del 2021 è stato erogato un importo complessivo di € 143.039,69 a fronte di n. 1 risoluzione del rapporto di lavoro per pensionamento, di n. 3 cessazioni per dimissioni.

IV. Sistema incentivante e altre forme di remunerazione legate alle performance per il 2021

Il Consiglio di Amministrazione ha definito il *Bonus Pool* potenzialmente erogabile per l'anno 2021, fissato in € 700.000.

Come indicato nel Piano di Incentivazione, sono previste delle condizioni di accesso aziendali alla remunerazione variabile che ne potrebbero impedire il pagamento.

In particolare, 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.

Al riguardo, sulla base dei dati disponibili, si evidenzia che le condizioni di attivazione al 31 dicembre 2021 risultano soddisfatte. E' possibile, pertanto, prevedere il riconoscimento della remunerazione variabile per l'esercizio 2021. Le tabelle di seguito riportate sono state elaborate tenendo conto del raggiungimento degli obiettivi *target* ipotizzati in sede di pianificazione.

4 Obblighi di informativa al pubblico sull'attuazione della politica retributiva 2021

Di seguito sono riportate le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività tra le varie categorie del Personale più rilevante e distinte tra componente fissa e componente variabile, ai sensi dell'art. 450 CRR (Regolamento UE 2013/575), paragrafo 1 e degli obblighi di informativa di cui alla Circolare Banca d'Italia 285/2013.

I dati riportati si riferiscono al 31 dicembre 2021 e, per quanto concerne la componente variabile legata alle performance, rappresentano una stima delle possibili erogazioni che saranno effettuate nel 2022 di competenza

2021.

Tabella A

Art. 450,1 comma, lett. g: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività.

Aree di Attività (1)	Numero Beneficiari(8)	Remunerazione Totale (€) (9)
1 TRADING ON LINE (2)	5	648.196
2 TESORERIA (3)	1	269.500
3 AMMINISTRAZIONE (4)	2	235.879
4 FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO (5)	3	173.095
5 ALTRE AREE DI ATTIVITA' (6)	3	437.071

Tabella B

Art. 450,1 comma, lett. h I-II: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta direzione e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Categorie (1)	Numero Beneficiari(2)	Retribuzione Fissa (€) (3)	Retribuzione Variabile (€) (4)	Forme della componente variabile suddivisa in: (5)			
				Contanti (€) (5.1)	Azioni (€) (5.2)	Strumenti collegati alle azioni (€) (5.3)	Altri strumenti (€) (5.4)
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA (1.1)	5	762.500	119.000	119.000			
2 ALTA DIREZIONE (1.3)	2	217.737	60.500	60.500			
3 FUNZIONI DI CONTROLLO (1.4)	3	156.095	17.000	17.000			
4 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS (1.5)	7	626.909	94.000	94.000			

Tabella C

Art. 450,1 comma, lett. h III-IV: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta direzione e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Categorie (1)	Remunerazione Differita Totale (€) (2)	Di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio pagata e ridotta mediante condizioni di performance (€) (2.3)
		Quota attribuita (€) (2.1)	Quota non attribuita (€) (2.2)	
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA	59.500			
2 ALTA DIREZIONE	30.250			
3 FUNZIONI DI CONTROLLO	0			
4 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS	28.500			

Tabella D

Art. 450,1 comma, lett. h V-VI: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta direzione e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Categorie (1)	Indennità di inizio rapporto (3)		Indennità di fine rapporto (4)				
	Numero Beneficiari (2)	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio (€) (3.1)	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio (4.1)		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio(4.2)		
			Numero Beneficiari (2)	Importo (€)	Numero Beneficiari (2)	Importo (€)	Importo più elevato riconosciuto per persona (€)
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA	0		0				
2 ALTA DIREZIONE	0		0				
3 FUNZIONI DI CONTROLLO	0		0				
4 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS	0		0				

Tabella E

Art. 450,1 comma, lett. i: Numero di persone remunerate con un determinato importo

Numero Beneficiari (1)	Remunerazione complessiva(2)
Zero	≥ 1 mln EUR per esercizio
Zero	<i>Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR come di seguito riportato:</i>
Zero	- Tra 1 e 1,5 mln EUR
Zero	- Tra 1,5 e 2 mln EUR
Zero	- Tra 2 e 2,5 mln EUR
Zero	- Tra 2,5 e 3 mln EUR
Zero	- Tra 3 e 3,5 mln EUR
Zero	- Tra 3,5 e 4 mln EUR
Zero	- Tra 4 e 4,5 mln EUR
Zero	- Tra 4,5 e 5 mln EUR

Zero	- ≥ 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR
-------------	---

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della SIM ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Tabella F

Art. 450,1 comma, lett. j: Informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'alta direzione.

Categorie		N	Componente Fissa (€) (2.1)	Remunerazione complessiva(2) Componente variabile (€) (2.2)	Totale (€) (2.3)
Componenti del CdA	<i>Presidente</i>	5	762.500	119.000	881.500
	<i>Vice Presidente</i>				
	<i>Amministratore Delegato</i>				
	<i>Amministratore Delegato</i>				
	<i>Amministratore</i>				
Membri dell'alta direzione	<i>Direttore Generale</i>	2	217.737	60.500	278.237
	<i>Chief Financial Officer</i>				