

BASILEA III –TERZO PILASTRO INFORMATIVA AL PUBBLICO ANNO 2021

BANORSIM S.p.A.

Sede legale ed operativa: Via Dante n. 15 - 20123 Milano - Tel. +39.02.896289.1 - Fax +39.02.896289.950

Filiale di Torino: Piazza Carignano n. 2 - 10123 Torino - Tel +39.011.511992.5 - Fax +39.011.511993.3

C.F. e P. IVA 06130120154 - Capitale Sociale Euro 6.500.000 i.v. Registro imprese Milano 06130120154 - R.E.A. Milano 1073114

Autorizzazione CONSOB delibera n. 11761 del 22/12/1998 - Iscritta all'Albo delle SIM al n. 31

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

Sommario

Introduzione	3
OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO	4
AMBITO DI APPLICAZIONE	18
FONDI PROPRI	19
REQUISITI DI CAPITALE	20
ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CREDITO.....	22
POLITICHE DI REMUNERAZIONE	23
INFORMATIVA QUALITATIVA	23
INFORMATIVA QUANTITATIVA	37

BANORSIM S.p.A.

Sede legale ed operativa: Via Dante n. 15 - 20123 Milano - Tel. +39.02.896289.1 - Fax +39.02.896289.950

Filiale di Torino: Piazza Carignano n. 2 - 10123 Torino - Tel +39.011.511992.5 - Fax +39.011.511993.3

C.F. e P. IVA 06130120154 - Capitale Sociale Euro 6.500.000 i.v. Registro imprese Milano 06130120154 - R.E.A. Milano 1073114

Autorizzazione CONSOB delibera n. 11761 del 22/12/1998 - Iscritta all'Albo delle SIM al n. 31

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

Introduzione

Il 26 Giugno 2021 è entrato in vigore il nuovo quadro normativo introdotto dalla applicazione in Italia della Direttiva UE 2019/2034 ("IFD") e del Regolamento UE 2019/2033 ("IFR"), relativi ai requisiti prudenziali delle imprese di investimento.

Il nuovo framework normativo per le SIM introduce una nuova classificazione per le imprese di investimento, Banor SIM, per profilo di rischio e superando le soglie definite dall'art. 12 del Regolamento 2033/2019 risulta essere qualificata come SIM di classe 2.

Il nuovo scenario regolamentare è funzionale a rafforzare la capacità delle SIM ad assorbire *shock* derivanti da tensioni finanziarie ed economiche, a migliorare la gestione del rischio ed a rafforzare la trasparenza e l'informativa al pubblico.

Scopo del Terzo Pilastro (*Pillar 3*) è quello di integrare i requisiti patrimoniali minimi (*Primo Pilastro*) ed il processo di controllo prudenziale (*Secondo Pilastro*) attraverso l'individuazione di un insieme di requisiti di trasparenza informativa che consentano agli operatori di disporre di informazioni fondamentali sui **Fondi Propri**, perimetro di rilevazione, esposizione e processi di valutazione dei rischi e, di conseguenza, sull'adeguatezza patrimoniale degli intermediari.

Banor SIM S.p.A (di seguito "Banor" o "la Società") fornisce l'informativa, sia di carattere qualitativo che quantitativo, a livello individuale; ad oggi il capitale sociale della società è detenuto prevalentemente da persone fisiche.

Si precisa che Banor è autorizzata a esercitare professionalmente nei confronti del pubblico i seguenti servizi d'investimento:

- negoziazione per conto proprio;
- esecuzione di ordini per conto dei clienti;
- collocamento senza impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente;
- assunzione a fermo e/o collocamento sulla base di un impegno irrevocabile nei confronti dell'emittente;
- gestione di portafogli;
- ricezione e trasmissione di ordini;
- consulenza in materia di investimenti.

La presente informativa viene diffusa nei termini previsti mediante il sito internet della società, all'indirizzo www.banor.it.

OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO

Strategie e processi per la gestione dei rischi

Il Consiglio di amministrazione di Banor, quale organo con funzione di supervisione strategica, ha provveduto a individuare gli obiettivi, le strategie, il profilo e i livelli di rischio della società definendo le politiche aziendali e quelle del sistema di gestione del rischio dell'impresa.

Banor istituisce e mantiene un sistema dei controlli interni, inteso come insieme di regole, procedure e strutture organizzative, mirato ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia ed efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, le disposizioni interne.

Il processo di gestione dei rischi si articola nelle seguenti fasi:

- identificazione e mappatura dei rischi;
- misurazione dei rischi;
- monitoraggio e gestione dei rischi;
- controllo delle procedure e dei modelli adottati.

La fase di identificazione e mappatura dei rischi, indispensabile per definire l'ambito di intervento richiesto alla funzione di Controllo del rischio e per fornire un quadro d'insieme dei punti di maggior criticità, ha individuato le seguenti tipologie di rischio cui la società risulta sottoposta:

- ✓ Rischio per la Clientela (RtC);
- ✓ Rischio per il Mercato (RtM);
- ✓ Rischio per l'impresa (RtF);
- ✓ Rischio di Credito (non incluso tra quelli regolamentari);
- ✓ Rischio di Strategico e di Business;
- ✓ Rischio di Riciclaggio (AML);
- ✓ Rischio Operativo (non incluso tra quelli regolamentari).

L'attività di misurazione dei rischi è demandata alla funzione di Gestione del Rischio, la quale provvede periodicamente a identificare le modalità più appropriate e coerenti con la struttura operativa della società. Pertanto, la funzione provvede a:

- definire i modelli di misurazione dei rischi individuati;
- definire quantitativamente gli indicatori da utilizzare per il monitoraggio dei rischi, anche attraverso test periodici;
- definire e proporre la struttura dei limiti al Consiglio di amministrazione per l'approvazione;
- stabilire le modalità di alimentazione dei modelli e degli strumenti utilizzati;
- definire le caratteristiche e la tempistica delle segnalazioni da effettuare.

Il monitoraggio dei rischi avviene tramite il controllo degli indicatori individuati nella fase precedente e finalizzati a evidenziare il rispetto dei limiti da parte della struttura operativa.

Il sistema dei limiti, definiti dal Consiglio di amministrazione, può essere distinto tra limiti di esposizione complessiva, ovvero l'esposizione massima che la società ritiene di accettare (*vigilanza totale fondi propri*), e limiti operativi volti a controllare l'operatività dei desk di gestione e negoziazione.

Infine, la fase di controllo ha la finalità di garantire il buon funzionamento e l'attendibilità dei processi di misurazione e gestione del rischio. La fase di controllo è svolta a due livelli distinti:

- la funzione di Gestione del Rischio, attraverso analisi, simulazioni e soprattutto metodologie di *back testing* verifica l'attendibilità delle procedure e dei modelli adottati (controllo di II livello);
- l'Internal Audit procede periodicamente a verificare che la funzione di Gestione del Rischio operi secondo le modalità previste, in particolare per quanto attiene alla misurazione e valutazione dei livelli di rischio assunti, alla corretta gestione delle violazioni, ed all'aggiornamento dei sistemi di rilevazione anche alla luce dei test di autoverifica (controllo di III livello).

Alla funzione di Gestione del Rischio vengono assegnate le seguenti responsabilità:

- collaborare alla definizione del sistema di gestione del rischio dell'impresa;
- presiedere al funzionamento del sistema di gestione del rischio dell'impresa e verificarne il rispetto da parte dell'intermediario e dei soggetti rilevanti;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure prese per rimediare alle carenze riscontrate nel sistema di gestione del rischio dell'impresa;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle metodologie di quantificazione del rischio da adottare nell'ambito del I Pilastro e delle metodologie di autovalutazione del capitale interno ai fini del II Pilastro, anche in considerazione della complessità operativa e dimensionale della società.

Per il perseguimento degli obiettivi prefissati, la funzione di Gestione del Rischio si avvale della collaborazione e presta il proprio supporto alle altre funzioni aziendali, secondo quanto previsto dai processi interni relativi alle unità organizzative e operative coinvolte nell'iter di gestione, monitoraggio e controllo del rischio, descritto precedentemente.

Al governo dei rischi concorre inoltre il **Comitato Controlli**, al quale partecipano i seguenti membri permanenti:

- la Responsabile della funzione di Internal Audit (presidente);
- la Responsabile della funzione Compliance;
- la Responsabile della funzione Antiriciclaggio;
- Il Responsabile della funzione di Risk Management;
- Il Direttore Amministrativo;
- Il Responsabile di Backoffice;
- Una risorsa della Direzione Amministrativa.

Il Collegio Sindacale e il Direttore Generale vengono informati di ogni convocazione del Comitato e vi partecipano come invitati permanenti.

Il Comitato si riunisce con frequenza almeno trimestrale, esso è validamente costituito con la partecipazione di almeno tre delle funzioni di controllo. Oltre al Collegio sindacale e al Direttore generale che sono invitati permanente alle riunioni del Comitato, possono essere invitate al Comitato controlli una o più figure operative, in funzione degli argomenti trattati.

Il Comitato dei controlli riporta al Consiglio di amministrazione per il tramite dell'Internal Audit.

Il Comitato controlli si occupa di:

- coordinare le funzioni di Controllo nelle loro attività di verifica e monitoraggio dei rischi sottiacenti la prestazione dei servizi di investimento;
- condividere gli esiti delle verifiche svolte e riportate dalle singole funzioni aziendali di Controllo;
- condividere gli ambiti delle attività da pianificare o già pianificate ma non ancora avviate, al fine di evitare sovrapposizioni;
- sulla base dei fatti aziendali, soprattutto come rilevato in sede di verifica, coordinare la pianificazione di interventi di analisi aggiuntiva e definire la funzione competente ad eseguirli;
- individuare gli eventuali ambiti in cui, pur a fronte dell'attività di verifica e follow-up svolta, risultano non implementate (o parzialmente implementate) le attività correttive e che pertanto devono trovare oggetto di particolari segnalazioni all'Alta Direzione, al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale ("*escalation*");
- supportare il Consiglio di amministrazione nell'attività di identificazione dei soggetti rilevanti ai fini della definizione e aggiornamento della policy in materia di incentivazione e remunerazione, con particolare riferimento all'identificazione dei *risk takers* e dei relativi parametri di misurazione dei rischi in funzione degli incentivi.

Categorie di Rischio Misurate

La metodologia dei k-factor introdotta con il Regolamento divide i rischi della SIM in tre diverse tipologie: rischio verso la clientela (RtC), rischio verso il mercato (RtM) e rischio verso l'impresa stessa (RtF). Per ognuna di queste tipologie di rischio sono previste diverse variabili necessarie per calcolare il requisito patrimoniale.

Nel seguito si fornisce un elenco delle tipologie di rischio, indicando nel dettaglio i singoli k-factor che afferiscono a tale tipologia e brevemente le motivazioni per le quali la società risulta esposta o meno a ciascuna di esse.

RISCHI REGOLAMENTARI (Pillar I)	
Rischio per la clientela (RtC)	Esposta
Rischio per il mercato (RtM)	Esposta
Rischio per l'impresa (RtF)	Esposta
ALTRI RISCHI (Pillar II)	
Rischio di Credito (non incluso tra quelli regolamentari)	Esposta
Rischio di tasso di interesse	Non Esposta
Rischio strategico e di business	Esposta
Rischio di riciclaggio (AML)	Esposta
Rischio operativo (non incluso tra quelli regolamentari) include il Rischio Informatico, il Rischio Legale e di Conformità, il Rischio di Reputazione e il Rischio di Condotta	Esposta
Altri rischi (non ricompresi tra quelli regolamentari)	Non Esposta

Rischi Pillar I

- **Rischio per la clientela (Risk to Client):** esprime il rischio nei rapporti con la clientela ed è composto dai seguenti *k-factor*:
 - **K-AUM:** riflette il rischio di danni ai clienti derivanti da un'errata gestione discrezionale dei portafogli dei clienti;
 - **K-ASA:** riflette il rischio di salvaguardia e amministrazione delle attività dei clienti;
 - **K-CMH:** riflette il rischio di danno potenziale quando un'impresa di investimento detiene denaro dei propri clienti in modo differente a seconda che sia detenuto in modo segregato o meno;

- **K-COH:** riflette il rischio potenziale per i clienti per i quali l'impresa di investimento esegue ordini in loro nome e per loro conto.
- **Rischio per il mercato (Risk to Market):** esprime il rischio di mercato dell'impresa di investimento ed è composto dal seguente *k-factor* :
 - **K-NPR:** riflette il rischio dell'impresa di investimento relativo al proprio portafoglio di negoziazione.
- **Rischio per l'impresa (Risk to Firm):** esprime il rischio dell'impresa verso le controparti o i clienti in relazione alla propria attività specifica ed composto dai seguenti k-factor :
 - **K-TDC:** riflette il rischio di default della controparte relativamente alle esposizioni incluse nel portafoglio di negoziazione, per quanto riguarda derivati e operazioni SFT;
 - **K-CON:** riflette il rischio di concentrazione delle esposizioni verso un singolo cliente o gruppo di clienti connessi in relazione al portafoglio di negoziazione;
 - **K-DTF:** riflette il rischio operativo dell'impresa di investimento per i volumi di negoziazioni concluse a proprio nome per conto proprio o per conto dei clienti derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di processi, risorse umane e sistemi interni oppure da eventi esterni.

I FATTORI RtC – RISK TO CLIENT

Il requisito relativo ai fattori K RtC è determinato con la formula seguente: **K-AUM + K-CMH + K-ASA + K-COH.**

- **K-AUM:** è la **media mobile** del valore del totale delle attività mensili gestite, misurato l'ultimo giorno lavorativo di ognuno dei **15 mesi precedenti** convertito nella valuta funzionale dei soggetti a quella data, **escludendo gli ultimi tre valori mensili**. Include la liquidità presente nei portafogli se non già compresa nel K-CMH ed inoltre include le gestioni di portafogli delegate ma non quelle date in delega a altri enti.
- **K-CMH:** è la media mobile del valore del totale del denaro dei clienti detenuto, misurato al termine di ciascun giorno lavorativo durante i nove mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi. Non include la liquidità presente nei conti nominativi gestiti e che viene invece inclusa nel calcolo del K-AUM.
- **K-ASA:** è la media mobile del valore del totale delle attività giornaliere salvaguardate e gestite, misurato al termine di ciascun giorno lavorativo durante i nove mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi.
- **K-COH:** è la media mobile del valore del totale giornaliero degli ordini dei clienti trattati, misurato nel corso di ciascun giorno lavorativo per i sei mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi. Il COH è misurato come la somma del valore assoluto degli acquisti e del valore assoluto delle vendite sia per le operazioni a pronti sia per i derivati. Il COH esclude le operazioni

eseguite dall'impresa di investimento a proprio nome (desk tesoreria, ricezione e trasmissione ordini), per sé stessa o per conto di un cliente.

I FATTORI R_{tM} – RISK TO MARKET

Il requisito relativo ai fattori K **R_{tM}** per le posizioni del portafoglio di negoziazione di un'impresa di investimento che negozia per conto proprio, per se stessa o per conto di un cliente, è pari al **K-NPR**.

Ai fini del calcolo del K-NPR, il requisito di fondi propri per le posizioni del portafoglio di negoziazione di un'impresa di investimento che negozia per conto proprio, per sé stessa o per conto di un cliente, è calcolato secondo uno dei metodi seguenti: **a) il metodo standardizzato di cui alla parte tre, titolo IV, capi 2, 3 e 4, del regolamento (UE) n. 575/2013; b) il metodo standardizzato alternativo; c) il metodo alternativo dei modelli interni.**

I FATTORI R_{tF} – RISK TO FIRM

Il requisito relativo ai fattori K **R_{tF}** è determinato con la formula seguente: **K-TCD + K-DTF + K-CON**

- **K-TCD:** si applica solo a esposizioni in contratti derivati (allegato II CRR) e operazioni SFT. Si introduce un modello completamente diverso per il calcolo del requisito di rischio controparte, che vale solo per il trading book dell'impresa. Non è più previsto requisito per banking book. Il valore dell'esposizione calcolato in base al metodo seguente viene moltiplicato per un fattore di rischio differente a seconda delle tre tipologie di controparti previste. Ai fini del calcolo del K-TCD, il requisito patrimoniale è determinato con la formula seguente: requisito di fondi propri = $\alpha \cdot EV \cdot RF \cdot CVA$, dove
 - $\alpha = 1,2$;
 - EV = il valore dell'esposizione calcolato conformemente all'articolo 27, ovvero tenendo in considerazione garanzie reali fornite e ricevute.
 - RF = il fattore di rischio definito in base al tipo di controparte;
 - CVA = l'aggiustamento della valutazione del credito (valore pari a 1 per SFT).
- **K-DTF:** è la media mobile del valore del flusso di negoziazione giornaliero totale, misurato nel corso di ciascun giorno lavorativo per i nove mesi precedenti, escludendo gli ultimi tre mesi. Il DTF è misurato come la somma del valore assoluto degli acquisti e del valore assoluto delle vendite sia per le operazioni a pronti sia per i derivati come segue:
 - a) per le operazioni a pronti, il valore è l'importo pagato o ricevuto per ciascuna negoziazione;
 - b) per i derivati, il valore della negoziazione è l'importo nozionale del contratto.Il DTF include le operazioni eseguite dalle imprese di investimento a proprio nome per sé stesse (Desk di tesoreria, ricezione e trasmissione di ordini) o per conto di un cliente.
- **K-CON:** è il rischio di concentrazione verso le grandi esposizioni nel portafoglio di negoziazione. Come per il rischio di controparte, scompaiono i limiti previsti per il banking book. Il rischio di

concentrazione riguarda solo le esposizioni nel portafoglio di negoziazione. Il valore delle esposizioni si ottiene sommando la differenza positiva tra posizioni lunghe e corte in tutti gli strumenti finanziari presenti nel portafoglio emessi dallo stesso emittente, calcolando la posizione netta per ciascuno strumento come previsto dall'art. 22.

Rischi Pillar II

- **Rischio di Credito non incluso tra quelli regolamentari**: la Società ne è esposta principalmente per via dell'investimento effettuato nella SICAV *Banor Enhanced Carry Hedged Opportunities*. Si tratta di un investimento con orizzonte temporale di medio/lungo termine detenuto dalla SIM all'interno di un modello di business Held to Collect (HTC) individuato secondo i principi contabili IFRS 9.
- **Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione**: esprime il rischio derivante da variazioni potenziali dei tassi di interesse relativo ad attività diverse dalla negoziazione. La Società non è esposta a questo rischio in quanto non presenta voci di bilancio diverse dalla negoziazione che possano generare perdite connesse alla variazione del tasso di interesse.
- **Rischio Strategico e di business**: esprime il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo. La Sim ha identificato come rischio strategico i rischi legati all'inadeguatezza dei servizi offerti relativamente alla richiesta del mercato, ovvero rischi legati alla mancata innovazione dei prodotti in relazione all'evolversi delle richieste da parte della clientela. Il rischio è identificato nell'incapacità della Sim di rinnovarsi in tempi brevi e di perdita di masse che confluirebbero verso altri player o competitor. Il mutato scenario di mercato negli ultimi anni ha identificato due rischi strategici importanti. Da un lato il rinnovo generazionale che comporta il dover confrontarsi con le nuove generazioni (Millennials, Z) e le mutate esigenze di risparmio (+ tech - value) e dall'altra la crescente richiesta di prodotti innovativi sia per tipologia che per asset class (grazie all'utilizzo di Intelligenza Artificiale, RoboAdvisory e Alternative Assets) spingendo la Sim a rinnovarsi continuamente.
- **Rischio di Riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML)**: rappresenta il rischio attuale e prospettico di perdite derivanti dalle ripercussioni, anche reputazionali, di attività di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.
- **Rischio Operativo non incluso tra quelli regolamentari**: esprime il rischio di perdite derivanti dalla inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni che non risultano già catturati all'interno dei rischi regolamentari (*K-factors*). Banor ha provveduto a identificare puntualmente questi rischi ed a ricondurli, ove possibile, ai rispettivi *k-factor*. I rischi operativi non catturati dai K-Factor sono stati quantificati e considerati come capitale aggiuntivo di rischio ("**Add-on K-Factor**"), che concorre alla determinazione del capitale interno complessivo. Relativamente a Banor, il rischio operativo si può concretizzare principalmente per via di errori umani e disfunzioni dei sistemi informatici che potrebbero

provocare interruzioni dell'operatività della Società, oltre che dal rischio legale e di conformità. La Società ne è esposta soprattutto per quanto attiene all'efficacia dei processi, all'affidabilità dei sistemi informatici, al rischio legale nonché al rischio di non conformità, tutti rientranti in questa tipologia di rischio. Come già ricordato, parte dei rischi operativi sono assorbiti nelle metriche che consentono il calcolo dei requisiti regolamentari con i K-Factor. Al fine di monitorare e quantificare i rischi operativi non ricompresi tra quelli regolamentari, la Società adegua nel continuo i meccanismi di governo societario e l'organigramma, definisce con chiarezza le linee di responsabilità e monitora che processi e sistemi di controllo risultino adeguati all'operatività.

La Sim ha continuato nel corso del 2021 ad implementare procedure e processi nell'ottica di massimizzare l'efficienza operativa (Straight Through Processing) minimizzando i rischi correlati.

Le aree che sono state oggetto di nuove implementazioni o revisioni di processo nel corso del 2020 sono state:

- Middle/Back Office;
- Risk Management;

Relativamente all'area Middle/Back Office si è continuato ad implementare procedure con lo scopo di massimizzare l'efficienza operativa e ridurre i rischi da imputazione manuale anche in considerazione dell'aumentato numero di transazioni quotidiane e dei volumi di negoziazione raggiunti in particolare con lo sviluppo di un nuovo sistema, chiamato M2O, che accentra tutte le attività di spunta automatica con le controparti e la creazione delle istruzioni di regolamento per la banca depositaria (Banco di Desio). Il sistema è stato messo in produzione nel 2021 ed ha ridotto notevolmente i tempi per la riconciliazione quotidiana ed i rischi correlati.

Con riferimento alle attività svolte nell'area Risk Management si segnala che la Sim, oltre ad aver concluso il processo di mappatura dei Rischi Operativi, ha anche messo in produzione una piattaforma integrata di Business Process Management dove far confluire le procedure aziendali, i processi operativi, la mappatura dei rischi correlati e che servirà come repository per tutta la documentazione relativa ai processi aziendali. Nel corso dell'anno verrà ultimata la già avviata valutazione del rischio di tutti i processi identificati come critici.

- **Rischio legale** si manifesta soprattutto nel rapporto con i clienti, in primo luogo per quanto riguarda il servizio di gestione. Infatti, eventuali performance negative (sia in valore assoluto sia in relazione al benchmark), anche sproporzionate rispetto al profilo di rischio dichiarato dai clienti, potrebbero causare reclami. Il rischio legale emerge inoltre nel rapporto con la clientela nel servizio di esecuzione, ricezione e trasmissione ordini in quanto i reclami dei clienti potrebbero essere conseguenti a disfunzioni delle piattaforme di esecuzione delle disposizioni degli stessi.
- **Rischio di non conformità** (anch'esso compreso nel rischio operativo) si concretizza nei rapporti che la Società ha con i clienti, ma anche con altri stakeholder ed è legato alla possibilità di incorrere in sanzioni penali o amministrative o in perdite economiche, in caso di mancata conformità rispetto alla normativa vigente.

- **Rischio di Condotta**: nell'ambito del rischio operativo, rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite conseguenti un'offerta inappropriata di servizi finanziari ed i derivanti costi processuali, incluse casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente.
- **Rischio di Reputazione**: esprime il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della Società da parte di clienti, controparti, azionisti, investitori o Autorità di Vigilanza. Nel caso di Banor, tale rischio è rappresentato particolarmente dalla percezione negativa della Società da parte della clientela per l'attività di gestione di portafogli e per i servizi di consulenza in materia di investimenti. Il rischio reputazionale è legato alla percezione da parte della clientela che il rendimento dei propri asset, in gestione presso la Sim, non sia coerente con il rendimento (*performance*) del benchmark relativo alla linea di gestione a cui afferisce il proprio investimento o che l'asset allocation del proprio portafoglio non sia in linea con l'asset allocation del benchmark di riferimento sia per quanto riguarda l'esposizione alle singole asset classes che a temi "etici". In secondo luogo, il rischio reputazionale è legato anche alla rete di promotori, ovvero a tutti coloro che con il cliente hanno un contatto diretto, in particolare per i servizi di gestione di portafogli e di consulenza in materia di investimenti, dove un comportamento non corretto e non conforme alle politiche aziendali, o semplicemente negligente, da parte di un promotore finanziario risulterebbe a tutti gli effetti riconducibile all'operato della Società.

Nel corso del 2021, la Società ha mantenuto l'adesione agli standard GIPS – Global Investment Performance Standards. Gli standard GIPS sono un insieme di principi deontologici elaborati dal Chartered Financial Analyst Institute e adottati, su base volontaria, dalle società di investimento con l'obiettivo di assicurare un corretto calcolo e rappresentazione delle performance degli investimenti e una piena trasparenza nei confronti della clientela e del mercato, secondo un approccio globalmente standardizzato ed esteso a tutto il settore.

Nel corso del 2021 la Società non ha ricevuto nuovi reclami.

- **Rischio Informatico**: esprime il rischio di perdite corrente o potenziale dovuto all'inadeguatezza o al guasto di hardware e software di infrastrutture tecniche suscettibile di compromettere la disponibilità, l'integrità, l'accessibilità e la sicurezza di tali infrastrutture e dei dati. Banor è soggetta a questa tipologia di rischio ed ha infatti identificato, già da alcuni anni, adeguate procedure di Backup e Disaster Recovery.

La Sim ha redatto un BCP – Business Contingency Planning che aggiorna con cadenza almeno annuale, l'ultimo risale al dicembre 2020, e in tutti i casi in cui si verificano eventi che hanno una incidenza significativa sulla struttura informatica o sul personale della Sim.

I test di continuità operativa in regime di Disaster Recovery vengono eseguiti, anche su base campionaria, almeno in occasione dell'aggiornamento del piano.

- **Altri rischi non ricompresi tra quelli regolamentari**: la Società non ha individuato altri rischi non ricompresi tra quelli già analizzati.

Dispositivi di governo societario

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di amministrazione è l'organo di supervisione strategica ai sensi dell'art. 8 del Regolamento Congiunto emanato dalla Banca d'Italia e dalla Consob il 29 ottobre 2007; pertanto, oltre ai poteri di legge, al Consiglio di amministrazione compete di:

- individuare gli obiettivi, le strategie, il profilo e i livelli di rischio dell'intermediario, definendo le politiche aziendali e quelle del sistema di gestione del rischio dell'impresa;
- verificare periodicamente la corretta attuazione delle strategie deliberate e la coerenza con l'evoluzione dell'attività aziendale;
- approvare i processi relativi alla prestazione dei servizi e verificarne periodicamente l'adeguatezza;
- verificare che l'assetto delle funzioni aziendali di controllo sia definito in coerenza con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici e che le funzioni medesime siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate;
- approvare e verificare periodicamente, con cadenza almeno annuale, la struttura organizzativa e l'attribuzione di compiti e responsabilità;
- verificare che il sistema di flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo (a tale riguardo l'Amministratore delegato ed il Direttore generale riferiscono periodicamente al Consiglio di amministrazione le informazioni necessarie ed opportune);
- assicurare che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali e coerente con le strategie di lungo periodo, nonché che sia conforme alla disciplina tempo per tempo vigente in materia di politiche di remunerazione e incentivazione;

Il Presidente della Società ha il ruolo di impulso e di vigilanza sull'operato del Consiglio di amministrazione nell'ambito dei poteri fiduciari che ne fanno il garante della legalità e della trasparenza dell'attività sociale. Egli, in particolare, assicura una continuità di rapporti tra l'organo di supervisione strategica e gli organi gestionali della Società assicurando una loro ordinata e proficua collaborazione.

Oltre a quanto sopra citato il Presidente ha i seguenti compiti:

- convoca e presiede le assemblee dei soci, ne verifica la regolarità di costituzione e di svolgimento;
- convoca e presiede il Consiglio di amministrazione, stabilendone l'ordine del giorno, tenendo anche conto delle eventuali proposte formulate dall'Amministratore delegato e dal Direttore generale e assicurando l'adeguatezza dell'informativa ai Consiglieri di amministrazione.

Il Vicepresidente assume le veci del Presidente in caso di sua assenza.

COLLEGIO SINDACALE

E' l'organo con funzioni di controllo. Al Collegio sindacale sono attribuiti i compiti e poteri necessari al pieno ed efficace assolvimento dell'obbligo di rilevare le irregolarità nella gestione e le violazioni delle norme disciplinanti la prestazione dei servizi.

Nello svolgimento dei propri compiti l'organo con funzioni di controllo può avvalersi di tutte le unità operative aventi funzioni di controllo all'interno dell'azienda.

Il Collegio sindacale ha la responsabilità di:

- svolgere un'attività di controllo volta ad assicurare la regolarità e la legittimità, formale e sostanziale, della gestione aziendale;
- vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo – statuto;
- verificare il regolare funzionamento di ciascuna area organizzativa nonché l'adeguatezza delle procedure operative esistenti;
- formulare osservazioni e proposte agli Organi aziendali competenti in relazione all'assetto organizzativo aziendale;
- vigila sul grado di efficienza e di adeguatezza del sistema dei controlli interni e l'adeguatezza del sistema informativo e contabile;
- riferire all'assemblea sui risultati dell'esercizio sociale della Società e sull'attività di vigilanza svolta.

Ai Sindaci, inoltre, è legalmente attribuita la facoltà di procedere, in qualsiasi momento, ad atti d'ispezione e di controllo, nonché di chiedere agli Amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari. I rilievi emersi durante l'esecuzione degli accertamenti in oggetto sono verbalizzati in apposito libro. I verbali che contengano indicazione di violazioni delle disposizioni vigenti saranno prontamente trasmessi alle Autorità di vigilanza entro i termini previsti dalla normativa.

COMITATO CONTROLLI

Il Comitato controlli è composto dai seguenti membri permanenti: il Responsabile della funzione di Internal audit (Presidente), il responsabile della funzione di Compliance, il responsabile della funzione Antiriciclaggio, il responsabile della funzione di Risk management, il Direttore amministrativo, il Responsabile di Backoffice e una risorsa della Direzione Amministrativa.

Il Collegio sindacale e il Direttore generale vengono informati di ogni convocazione del Comitato e vi partecipano come invitati permanenti.

Il Comitato si riunisce con frequenza almeno trimestrale, esso è validamente costituito con la partecipazione di almeno tre delle funzioni di controllo. Oltre al Collegio sindacale e al Direttore generale che sono invitati permanente alle riunioni del Comitato, possono essere invitate al Comitato controlli una o più figure operative, in funzione degli argomenti trattati.

Il Comitato dei controlli riporta al Consiglio di amministrazione per il tramite dell'Internal Audit.

Il Comitato controlli si occupa di:

- coordinare le funzioni di Controllo nelle loro attività di verifica e monitoraggio dei rischi soggiacenti la prestazione dei servizi di investimento;
- condividere gli esiti delle verifiche svolte e riportate dalle singole funzioni aziendali di Controllo;
- condividere gli ambiti delle attività da pianificare o già pianificate ma non ancora avviate, al fine di evitare sovrapposizioni;
- sulla base dei fatti aziendali, soprattutto come rilevato in sede di verifica, coordinare la pianificazione di interventi di analisi aggiuntiva e definire la funzione competente ad eseguirli;
- individuare gli eventuali ambiti in cui, pur a fronte dell'attività di verifica e follow-up svolta, risultano non implementate (o parzialmente implementate) le attività correttive e che pertanto devono trovare oggetto di particolari segnalazioni all'Alta Direzione, al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale ("escalation");
- supportare il Consiglio di amministrazione nell'attività di identificazione dei soggetti rilevanti ai fini della definizione e aggiornamento della policy in materia di incentivazione e remunerazione, con particolare riferimento all'identificazione dei *risk takers* e dei relativi parametri di misurazione dei rischi in funzione degli incentivi.

COMITATO DI DIREZIONE

Il Comitato di direzione è costituito dall'Amministratore delegato, dal Direttore generale, dal Direttore degli investimenti, dal Direttore operativo (qualora nominato), dal Direttore commerciale, dal Responsabile amministrativo e dal Responsabile corporate finance e ha il compito, in via principale, di monitorare l'assetto complessivo dell'organizzazione aziendale, comprese le attività esternalizzate, al fine di assicurare che lo stesso sia costantemente uniformato ai principi previsti dalla normativa e adeguato alla complessità aziendale, anche con riferimento alle procedure e al sistema dei controlli interni.

Esso viene convocato dall'Amministratore delegato con cadenza mensile e riferisce periodicamente al Consiglio di amministrazione per tramite dell'Amministratore delegato.

Il Comitato si riunisce, ferma la presenza dell'Amministratore delegato e del Direttore generale, con la partecipazione o meno degli altri membri, in funzione degli argomenti trattati.

Il Comitato di direzione, in aggiunta al compito principale, che ha anche come obiettivo quello di favorire la circolarità delle informazioni aziendali riguardanti lo stato dell'assetto organizzativo, consentendo un controllo diffuso dell'efficacia e della complessiva adeguatezza delle soluzioni adottate, può inoltre:

- valutare preliminarmente e sottoporre al Consiglio di amministrazione proposte che attengono all'organizzazione aziendale, ai processi e alle procedure per la prestazione dei servizi, all'avvio di nuove attività o all'ingresso in nuovi mercati o prodotti;
- coadiuvare l'Amministratore delegato nella definizione dei limiti operativi da assegnare agli operatori nello svolgimento dei servizi di negoziazione per conto proprio, ricezione e trasmissione ordini ed esecuzione di ordini per conto della clientela e nella distribuzione dei prodotti offerti;

BANOR SIM S.p.A.

Sede legale ed operativa: Via Dante n. 15 - 20123 Milano - Tel. +39.02.896289.1 - Fax +39.02.896289.950

Filiale di Torino: Piazza Carignano n. 2 - 10123 Torino - Tel +39.011.511992.5 - Fax +39.011.511993.3

C.F. e P. IVA 06130120154 - Capitale Sociale Euro 6.500.000 i.v. Registro imprese Milano 06130120154 - R.E.A. Milano 1073114

Autorizzazione CONSOB delibera n. 11761 del 22/12/1998 - Iscritta all'Albo delle SIM al n. 31

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

- selezionare le controparti da utilizzare nello svolgimento dei servizi di investimento, valutandone in particolare le caratteristiche di solidità, onorabilità e reputazione oltre che la competenza e professionalità, e coadiuvare l'Amministratore Delegato nella definizione dei relativi limiti operativi;
- verificare l'attuazione e monitorare lo stato di avanzamento dei progetti di adeguamento a norme o disposizioni regolamentari sopravvenute o modificate nel corso del tempo.

Al Comitato potranno altresì prendere parte anche altri responsabili di funzioni aziendali, anche di controllo, in funzione degli argomenti all'ordine del giorno.

COMITATO INVESTIMENTI

Il Comitato Investimenti è composto dai seguenti membri permanenti: il Direttore degli investimenti, i Responsabili di linea, il Responsabile del servizio di Consulenza in materia di investimenti, il Direttore commerciale e il Risk manager. L'Amministratore delegato è invitato permanente alle riunioni del Comitato Investimenti.

I Responsabili di linea e il Responsabile del servizio di Consulenza in materia di investimenti rispondono al Direttore degli investimenti.

Potranno altresì partecipare al Comitato Investimenti l'Amministratore delegato, i Consiglieri di amministrazione della Società e i Consulenti esterni incaricati. Inoltre il Direttore degli investimenti, a sua discrezione, può far intervenire altri soggetti.

Presidente del Comitato Investimenti è il Direttore degli investimenti. Il Presidente convoca il Comitato con una cadenza mensile.

Il Comitato può eleggere un Vicepresidente, con compiti di supplenza in caso di assenza del Presidente, e un Segretario che redige i verbali del Comitato Investimenti. Il Segretario può non appartenere al Comitato.

Il Comitato Investimenti è responsabile di:

- analizzare lo scenario economico-finanziario e l'andamento dei mercati finanziari;
- definire l'*asset allocation* ottimale dei portafogli in funzione della valutazione ciclica delle attività finanziarie e dei mercati;
- valutare le strategie deliberate nella precedente riunione del Comitato e analizzare le principali operazioni intraprese nel periodo trascorso dalla precedente riunione di Comitato, verificando la implementazione delle deliberazioni prese dal Consiglio o ratificando eventuali deroghe;
- analizzare le performance delle linee di gestione e dei relativi benchmark e svolgere attività di monitoraggio sui portafogli gestiti;
- analizzare l'andamento complessivo della massa gestita e di quella "*under consultancy*";
- informare periodicamente, per il tramite dell'Amministratore delegato o del Direttore investimenti all'uopo delegato, il Consiglio di amministrazione sull'andamento del profilo di

rischio/rendimento dei portafogli, sull'andamento della massa gestita e sulla composizione dei portafogli gestiti.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La denominazione dell'intermediario cui si applicano gli obblighi di informativa è Banor Sim S.p.A.

Sede legale: via Dante n. 15 - 20123 MILANO (MI)
Autorizzazione CONSOB: n. 11761 del 22/12/1998
N. iscrizione all'albo: 31

Banor redige la presente informativa al pubblico a livello individuale.

Ad oggi il capitale sociale di Banor Sim S.p.A. è detenuto prevalentemente da persone fisiche.

BANORSIM S.p.A.

Sede legale ed operativa: Via Dante n. 15 - 20123 Milano - Tel. +39.02.896289.1 - Fax +39.02.896289.950

Filiale di Torino: Piazza Carignano n. 2 - 10123 Torino - Tel +39.011.511992.5 - Fax +39.011.511993.3

C.F. e P. IVA 06130120154 - Capitale Sociale Euro 6.500.000 i.v. Registro imprese Milano 06130120154 - R.E.A. Milano 1073114

Autorizzazione CONSOB delibera n. 11761 del 22/12/1998 - Iscritta all'Albo delle SIM al n. 31

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

FONDI PROPRI

Gli elementi costitutivi dei Fondi Propri sono :

- capitale primario di classe 1 (*Common Equity Tier 1 – CET1*);
- capitale aggiuntivo di classe 1 (*Additional Tier 1 – AT1*)
- capitale di classe 2 (*Tier2 – T2*).

Il *CET1* e *AT1* costituiscono il Capitale Totale di classe 1 che sommato al *T2* porta alla determinazione dei Fondi Propri. Il totale dei Fondi Propri di Banor è costituito principalmente da elementi patrimoniali di qualità primaria, ovvero dal capitale versato e da riserve, mentre non sono presenti strumenti innovativi di capitale.

Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 – CET1)

Il “Capitale primario di classe 1” (CET1) risulta composto da elementi positivi e negativi:

- Capitale Sociale;
- Riserve;
- Altri elementi Positivi;
- Partecipazioni;
- Azioni Proprie;
- Avviamento;
- Attività Immateriali;
- Perdite esercizi Precedenti;
- Riserve Negative.

I dati considerati per il calcolo del “totale fondi propri” corrispondono ai valori di bilancio al 31 dicembre 2021.

Banor SIM Spa	2021
TOTALE Capitale Primario di Classe 1 - CET1	24.600.328
TOTALE FONDI PROPRI	24.600.328

REQUISITI DI CAPITALE

Le disposizioni di Vigilanza Prudenziale richiedono alle Sim di definire in piena autonomia un processo (ICARAP) *“per determinare il capitale adeguato, in termini attuali e prospettici, a fronteggiare tutti i rischi rilevanti”*, nonché una valutazione sulla propria adeguatezza patrimoniale, ovvero *“la capacità del patrimonio aziendale di fronteggiare, in termini attuali e prospettici, le perdite inattese insite nello svolgimento della propria attività”*.

Detta valutazione è frutto di un processo organizzativo articolato che costituisce parte integrante della gestione aziendale e contribuisce a determinare le strategie e l’operatività corrente della Sim.

I fondi propri, che sono stati determinati in base al nuovo framework normativo per le imprese di investimento, ammontano a 24,6 milioni, senza considerare il risultato dell’esercizio, (21,5 milioni nel 2020).

Per quanto concerne i Requisiti patrimoniali, secondo la nuova disciplina prudenziale, le imprese di investimento sono tenute a disporre in ogni momento di:

- Capitale primario di classe 1 (CET1) almeno pari al 56% della misura del rischio definita “D”;
- Capitale primario di classe 1 (CET1) + capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1) almeno pari al 75% della misura del rischio definita “D”;
- Fondi propri (CET1 + AT1 + AT2) almeno pari alla misura del rischio definita “D”.

“D” è una misura del rischio ed è definita come il valore più elevato tra:

- Il requisito relativo alle spese fisse generali calcolato conformemente all’articolo 13 IFR;
- Il requisito patrimoniale minimo permanente conforme all’articolo 14 (1 milione di euro per Banor);
- Il requisito relativo ai fattori “K” calcolato conformemente all’articolo 15 IFR.

Il requisito patrimoniale prudenziale che deve essere rispettato da Banor risulta equivalente al requisito calcolato sui k-factor, sul Rischio di Credito e sui requisiti patrimoniali addizionali (“Add-On K-Factor”), ovvero pari a 5,9 milioni di euro (al 31 dicembre 2020 i requisiti patrimoniali, determinati in base alla Direttiva 2013/36/UE (CRD IV) e al Regolamento UE 575/2013 (CRR) comprensivi del requisito patrimoniale aggiuntivo determinato da Banca d’Italia all’esito del periodico processo di revisione prudenziale (SREP), erano pari a 11,8 milioni di euro).

Al 31 dicembre 2021 il rapporto tra il Totale dei Fondi Propri e il requisito patrimoniale di Pillar II risulta essere pari a 411%, con un buffer di capitale libero pari a 18,61 milioni di euro.

Capitale Interno	31/12/2021
Fondi propri	24.600.328
Capitale iniziale	1.000.000
Requisito basato sui fattori K	3.519.849
Requisito per il Rischio di Credito Complessivo	714.451
Add-On K-factor	1.750.908
Capitale Interno Complessivo	5.985.208
Rapporto Fondi propri/requisiti patrimoniali	411%
Buffer	18.615.120

Coefficientsi Patrimoniali	
Tier 1 Capital Ratio	411%
Total Capital Ratio	411%

ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CREDITO

La Società ne è esposta principalmente per via dell'investimento effettuato nella SICAV *Banor Enhanced Carry Hedged Opportunities* e della quota dell'*OICR NB Renaissance*. Si tratta di un investimenti con orizzonte temporale di medio/lungo termine detenuto dalla SIM all'interno di un modello di business Held to Collect (HTC) individuato secondo i principi contabili IFRS 9.

Il primo è un comparto del fondo Banor Sicav Alternative Assets, frutto della collaborazione tra il team di gestione della tesoreria di Banor SIM e la struttura di gestione di Banor Capital. Il team di gestione della Tesoreria di Banor, a partire dal 2018 ha avviato una strategia di gestione del portafoglio di proprietà denominata Relative Value. Nell'ambito di tale attività è emersa l'opportunità di poter valorizzare tali strategie creando un fondo che potesse essere sottoscritto anche da parte di investitori terzi.

Banor SIM, alla luce di una attenta valutazione del track record della strategia di negoziazione implementata e che ha portato negli anni rendimenti annualizzati a doppia cifra, ha colto l'opportunità di investire 8 milioni di euro del capitale di rischio della SIM.

Al 31 dicembre 2021 il comparto deteneva in portafoglio solo obbligazioni governative Italiane:

<i>Banor Enhanced Carry Hedged Opportunities</i> posizione al 31/12/2021				
ISIN	TITOLO	Rischio Insolvenza 1 anno	Probabilità Insolvenza 1A	Ponderazione
IT0005218968	CCT Float 15/02/2024	IG4	0,1227%	100%
IT0005399230	CCT Float 15/12/2023	IG4	0,1227%	100%
IT0005454050	BTP 30/01/2024	IG4	0,1227%	100%
IT0005440679	BTP 29/11/2022	IG4	0,1227%	100%

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

INFORMATIVA QUALITATIVA

Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione

Assemblea dei soci

Ai sensi dell'art. 21 dello Statuto sociale e delle norme di legge, è rimessa alla competenza dell'Assemblea ordinaria la determinazione dei compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati. Ai sensi dell'art. 13-bis dello Statuto compete, altresì, all'Assemblea l'approvazione:

- delle politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori (nel seguito anche "politiche" o "policy");
- dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- dei criteri per la eventuale determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detto detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Lo Statuto attribuisce all'Assemblea il potere di fissare – secondo la procedura di seguito indicata – un rapporto più elevato rispetto a quello ordinario di 1:1 tra componente fissa e variabile, ma comunque non superiore al 200% (rapporto di 2:1). La deliberazione assembleare è assunta su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica, che indichi almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero e di quanti siano identificati come personale più rilevante; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento; le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della Sim di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

Lo Statuto prevede che la proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica sia approvata dall'assemblea ordinaria:

- con il voto favorevole di almeno 2/3 del capitale sociale rappresentato in assemblea se questa si è costituita con almeno la metà del capitale sociale;
- con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita.

Le Disposizioni di vigilanza prevedono che se l'Assemblea approva l'aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite.

In ogni caso, nella politica di remunerazione è data adeguata informativa sull'aumento del limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare.

Sempre le Disposizioni di vigilanza prevedono che l'Assemblea può comunque deliberare, in qualsiasi momento, sulla riduzione del limite superiore a 1:1, con le maggioranze previste per l'assemblea ordinaria; entro cinque giorni dalla decisione assembleare, la SIM informa la Banca d'Italia della deliberazione assunta.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

All'Assemblea è perciò sottoposta una informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, la evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

La policy di remunerazione e incentivazione in vigore alla data della presente informativa è stata approvata dall'Assemblea dei soci con delibera assembleare del 30 aprile 2020.

Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di identificazione e di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i criteri. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

Il Consiglio di amministrazione assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Al Consiglio di amministrazione spetta la valutazione complessiva dell'operato dei responsabili delle funzioni di controllo - sulla base della scheda proposta dall'Amministratore delegato al Comitato per le Remunerazioni, delle valutazioni di quest'ultimo e sentito il parere del Collegio Sindacale - e la determinazione del relativo compenso variabile.

Al Consiglio di amministrazione compete inoltre la formulazione di proposte, per la successiva sottoposizione all'Assemblea, relative a piani di remunerazione o di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Ai sensi dell'art. 21 dello Statuto e dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., è rimessa alla competenza del Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, la determinazione della remunerazione degli amministratori ai quali siano attribuite particolari cariche.

Comitato consultivo in materia di remunerazioni

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 30 settembre 2013 la Società ha provveduto a istituire un comitato, articolazione interna dello stesso Consiglio di amministrazione e composto da consiglieri non esecutivi e indipendenti, con funzioni consultive e istruttorie in materia di remunerazioni.

Il Comitato:

- formula proposte sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di amministrazione, ai sensi del paragrafo precedente;
- svolge compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- coinvolge le funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per la erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.

Alla data della presente informativa il Comitato è composto da tre membri; nel corso del 2020 esso si è riunito quattro volte.

Amministratore delegato

All'Amministratore delegato e agli altri soggetti responsabili dell'attività del personale beneficiario di forme di remunerazione variabile ai sensi della policy competono le valutazioni necessarie per adottare le decisioni di attribuzione della remunerazione al personale, secondo i principi generali o specifici descritti nella presente policy.

All'Amministratore delegato compete la predisposizione e la raccolta delle schede valutative, ove previste, e di tutte le altre evidenze documentali, anche a uso interno, idonee a giustificare l'erogazione dell'incentivo e le relative modalità di attuazione (ad es. rispetto del VAR, assenza di reclami, ecc.), assicurando l'applicazione di criteri valutativi omogenei tra le varie aree aziendali.

Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

In fase di elaborazione delle politiche di remunerazione, la funzione di compliance esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo. La funzione di compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla SIM, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di risk management partecipa al processo di definizione delle remunerazioni, in particolare fornendo supporto alle valutazioni circa gli obiettivi di contenimento del rischio, di preservazione dei profili di patrimonializzazione e di rispetto dei vincoli di liquidità. La funzione di risk management fornisce il proprio contributo al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Società secondo le metodologie in uso nella stessa.

La funzione di revisione interna (internal audit) verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi sociali e delle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Determinazioni Assembleari relative al superamento del limite di 1:1

Informativa sul superamento del limite precedentemente approvato dall'assemblea dei soci

Con delibera assunta l'8 maggio 2018, l'Assemblea dei Soci ha valutato, su proposta del Consiglio di amministrazione, sussistenti i presupposti circa la possibilità di superamento del rapporto di 1:1 per l'incentivazione, riferibile all'esercizio 2017, di 10 (dieci) soggetti appartenenti alla categoria del personale più rilevante (con esclusione del personale delle funzioni aziendali di controllo) e per i quali risultavano verificati i presupposti per l'erogazione della remunerazione variabili previsti dalla Policy medesima.

Tali soggetti erano così raggruppati per funzione di appartenenza:

- i) 2 nell'Area Commerciale;
- ii) 1 per ciascuna area tra Corporate finance, Direzione generale e Family office;
- iii) 2 nell'Area Gestione e iv) 3 nell'Area Tesoreria.

Ai sensi della deliberazione assembleare predetta, a tutti i soggetti sopra indicati è stato applicato, conformemente a quanto previsto dalla Policy e dallo Statuto della SIM, il limite del 2:1 al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione.

Motivazioni per cui il superamento del limite non è sottoposto a nuova deliberazione

Il Consiglio di amministrazione di Banor di anno in anno valuta e verifica se non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali il superamento del rapporto di 1:1 per l'incentivazione è stato deliberato in data 8 maggio 2018, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite. In tal caso, il Consiglio di amministrazione può deliberare di non sottoporre nuovamente l'aumento del limite all'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di amministrazione nell'ambito della riunione del 29 marzo 2022 ha verificato la sussistenza dei medesimi presupposti sulla base dei quali il superamento del rapporto di 1:1 per l'incentivazione è stato deliberato in data 8 maggio 2018, il personale a cui esso si riferisce, appartenente alle medesime categorie di personale interessate dall'innalzamento del limite per l'esercizio 2017, e la misura stessa del limite. In virtù di tali valutazioni il Consiglio di amministrazione ha deliberato di non sottoporre nuovamente all'Assemblea dei Soci, il superamento del rapporto di 1:1 per l'incentivazione, riferibile all'esercizio 2021, da corrispondersi ad alcuni soggetti appartenenti al personale più rilevante.

Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Identificazione del "personale più rilevante"

Le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione si applicano a tutto il personale della SIM, a eccezione di alcune regole di maggior dettaglio applicabili solo al "*personale più rilevante*". Con l'espressione "*personale più rilevante*" si intendono le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'intermediario.

Il processo di identificazione del "*personale più rilevante*" svolto annualmente dal Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, che nel medesimo ambito valuta altresì eventuali esclusioni rispetto all'anno precedente, e _consente di graduare l'applicazione della disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SIM.

Per identificare il "*personale più rilevante*" la SIM ha applicato il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, che definisce i criteri qualitativi e quantitativi per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM.

Sulla base dei criteri previsti dalla normativa sopra richiamata e in applicazione del criterio di proporzionalità, alla data della presente *policy* per "*personale più rilevante*" si intendono:

- a) gli Amministratori con incarichi esecutivi, ivi incluso l'Amministratore delegato;
- b) il Direttore generale, il Direttore degli investimenti, il Direttore commerciale e il Direttore Operativo, ove nominati;
- c) i Responsabili delle funzioni di controllo interno (ovvero *compliance*, revisione interna, *risk management* e antiriciclaggio);
- d) i Responsabili, ove nominati, dei servizi e attività di investimento e dei servizi accessori prestati (ovvero gestione di portafogli, consulenza in materia di investimenti, servizi esecutivi, collocamento, consulenza *corporate finance*, consulenza *family office*, ecc.);
- e) il Responsabile e i relativi gestori della tesoreria aziendale;
- f) I gestori responsabili dei comparti azionario, obbligazionario e fondi;

- g) i gestori responsabili di almeno una tra le linee di gestione offerte nell'ambito della prestazione del servizio di gestione di portafogli;
- h) il Direttore amministrativo;
- i) il Responsabile operativo della sede di Torino;
- j) i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (sia dipendenti che agenti), sottoposti alla responsabilità della Direzione commerciale;
- k) qualsiasi altro dipendente o soggetto legato da altro rapporto al quale sia stata attribuita una remunerazione totale lorda, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, pari o superiore a € 500.000,00 nel precedente esercizio finanziario.

Gli esiti del processo di identificazione e di esclusione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati in una scheda riepilogativa che viene sottoposta dal Direttore generale al Comitato per le Remunerazioni, prima, e al Consiglio di amministrazione, poi, in questo ultimo caso corredata dal parere rilasciato dal Comitato stesso al riguardo e da redigersi con evidenza almeno delle seguenti informazioni minime:

- il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali;
- i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

Le medesime informazioni dovranno essere rese in una scheda riepilogativa con riferimento al personale eventualmente escluso dalla categoria del "*personale più rilevante*" e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione ai sensi della normativa vigente.

Il processo di esclusione del personale dalla categoria del "*personale più rilevante*" si attiva nel momento in cui pur applicandosi i criteri quantitativi di cui al paragrafo 1, dell'art. 4 del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, la SIM valuti che le attività professionali del membro del personale predetto non abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società in ragione dell'applicazione criteri indicati dai paragrafi 2 e seg. del medesimo articolo.

Il processo di esclusione non si conclude con l'assunzione della correlata decisione da parte del Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, ma presuppone l'attivazione di una procedura di notifica secondo quanto disciplinato dalla Circolare n. 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I Paragrafo 6.1.

Identificazione dell'altro personale

Le politiche si applicano, nei principi che le ispirano e nelle linee generali, a tutto il personale della Società, a cui nel seguito si farà riferimento con l'espressione "altro personale" per distinguerlo dalla categoria del "personale più rilevante".

BANOR SIM S.p.A.

Sede legale ed operativa: Via Dante n. 15 - 20123 Milano - Tel. +39.02.896289.1 - Fax +39.02.896289.950

Filiale di Torino: Piazza Carignano n. 2 - 10123 Torino - Tel +39.011.511992.5 - Fax +39.011.511993.3

C.F. e P. IVA 06130120154 - Capitale Sociale Euro 6.500.000 i.v. Registro imprese Milano 06130120154 - R.E.A. Milano 1073114

Autorizzazione CONSOB delibera n. 11761 del 22/12/1998 - Iscritta all'Albo delle SIM al n. 31

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

Per le categorie di “altro personale”, la cui attività non incide sul profilo di rischio della SIM e la cui remunerazione è contenuta in valore assoluto, i meccanismi di remunerazione e incentivazione sono ispirati ai principi generali di cui alla policy e fissati, individualmente, dall’Amministratore delegato su proposta del responsabile di area o di funzione, sulla base di criteri qualitativi quali l’esperienza professionale, le responsabilità o capacità organizzative, la qualità del lavoro svolto, l’impegno profuso, ecc.

Politiche in materia di remunerazione fissa

Le linee di indirizzo delle politiche retributive della Società, con riferimento alla retribuzione fissa, attribuita in sede di instaurazione del rapporto e in occasione di successivi incrementi, si basano sulla valutazione dell’adeguata copertura del ruolo e su alcuni principi cardine che possono così riassumersi:

- **equità**, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presiedute, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera, nonché in termini di coerenza rispetto al valore delle retribuzioni di mercato per posizioni di analoga complessità, tenuto conto delle valutazioni circa la copertura del ruolo;
- **meritocrazia**, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- **coerenza nel tempo**, con riferimento agli obiettivi e ai valori aziendali, alle strategie di lungo periodo della SIM e alle politiche di prudente gestione del rischio perseguite dalla Società.

Per quanto concerne la valutazione dell’adeguata copertura del ruolo, vengono tenuti in considerazione i seguenti elementi:

- le prestazioni individuali;
- il grado delle competenze acquisite;
- la diretta conoscenza della risorsa;
- la misura del livello di motivazione;
- la eventuale disponibilità di segnalazioni interne;

Nel caso di posizioni manageriali, la valutazione è condotta anche riguardo all’andamento della SIM con riferimento ai principali indicatori economico/patrimoniali, derivati dal bilancio di esercizio di ciascun anno.

In conseguenza e in applicazione di quanto precede, le linee di indirizzo a valenza generale per la determinazione della componente fissa della remunerazione individuale di tutto il personale prevedono che il compenso debba risultare equilibrato tra posizioni che hanno peso e livelli di responsabilità analoghi all’interno della Società.

Le linee di indirizzo generale trovano poi specifica declinazione, per ogni singola risorsa, per tenere conto di ulteriori fattori individuali, quali il livello delle responsabilità assegnate, l’impegno connesso con il ruolo svolto, il potenziale di crescita e il grado di *seniority* acquisito.

Politiche in materia di remunerazione variabile

La retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere e dare valore ai risultati raggiunti dalla singola risorsa, anche in ragione dei risultati della funzione aziendale a cui la stessa appartiene, stabilendo un collegamento diretto tra compensi e *performance*. Essa rappresenta uno strumento di incentivazione e di fidelizzazione, finalizzato a coinvolgere e orientare il personale verso le strategie aziendali di medio-lungo periodo, riconoscendo valore ai contributi individuali.

L'attribuzione di forme di retribuzione incentivante, siano esse basate su strumenti finanziari (es. *stock option*) o collegate alla *performance* aziendale, risponde agli obiettivi fondamentali della regolamentazione: collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio-lungo termine, rispetto delle regole.

La componente variabile della remunerazione è determinata con riferimento a un orizzonte temporale annuale; essa rispetta i seguenti criteri:

- è finalizzata a sostenere la capacità di generazione di valore della Società e premia il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e di liquidità;
- l'ammontare complessivo (*bonus pool*) si basa sui risultati effettivi conseguiti nell'esercizio di riferimento e tiene conto anche di obiettivi qualitativi; il *bonus pool*, sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SIM e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della SIM nel suo complesso, di quelli delle singole *business unit* e, ove possibile, di quelli individuali;
- è subordinata a condizioni di attivazione, generali e specifiche, queste ultime diversificate per le varie categorie di personale;
- è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *Risk management*; il periodo di valutazione della *performance* (*accrual period*) è di regola annuale;
- i parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono prevalentemente quantitativi e misurabili; gli stessi possono essere ricondotti ad ambiti qualitativi, di norma correlati anche al livello di soddisfazione del "cliente esterno e interno" (ad esempio, in ragione dei reclami ricevuti);
- è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post*;
- la remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi della presente *policy* (collegamento con la *performance* e i rischi); solo in casi eccezionali essa è consentita, nel rispetto dei requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile, ma concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno;
- salvo diversa espressa indicazione, i destinatari di forme di incentivazione, che dovessero risolvere il rapporto di lavoro prima delle date del pagamento dei premi previste, perderanno ogni diritto sui *bonus* maturati.

Con riferimento ai meccanismi di correzione *ex post*, sono soggetti a *claw back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, da cui sia derivata una perdita significativa per la SIM o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.

La durata del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back* è di 5 anni; tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile.

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o *claw back*.

Disposizioni applicabili a particolari categorie di personale

Con specifico riferimento al “*personale più rilevante*” e ad alcuni soggetti appartenenti alla categoria dell’“*altro personale*”, la componente variabile della remunerazione è sottoposta a ulteriori e specifici meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*), in aggiunta a quelli applicabili a tutto il personale, idonei, tra l’altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all’azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi oppure a seguito della violazione di norme o disposizioni aziendali. In particolare:

- per effetto dei meccanismi di “*claw back*”, l’attribuzione del premio avviene solo in presenza di determinate condizioni, nel seguito specificate, con anticipo provvisorio e precario della relativa erogazione, revocabile e ripetibile dalla Società in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave ai danni della SIM ovvero di violazioni delle norme esterne o di autoregolamentazione;
- per effetto dei meccanismi di correzione c.d. *malus*, la componente variabile può ridursi o azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *compliance*, ecc.

Inoltre, solo per il “*personale più rilevante*”, la componente variabile è soggetta, per una quota differenziata a seconda del valore del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione percepita, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a un anno a far data dal mese di erogazione del primo pagamento riferito all’*accrual period*, in modo da tenere conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla SIM (c.dd. meccanismi di *malus*).

Nello schema che segue sono rappresentate le varie percentuali e le relative tempistiche di differimento previste:

CATEGORIA	RAPPORTO TRA COMP. VARIABILE E COMP. FISSA	% OGGETTO DI DIFFERIMENTO	PERIODO DI DIFFERIMENTO
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	$\leq 0,5$	0	N.A.
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	$> 0,5$ E ≤ 1	25%	1 ANNI
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	> 1 E $\leq 1,5$	30%	2 ANNI
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	$> 1,5$	35%	3 ANNI

La quota della componente variabile soggetta a differimento e il periodo del differimento sono definiti in misura crescente al crescere dell'incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa.

La quota della remunerazione variabile soggetta a differimento viene corrisposta al termine del periodo di differimento; nel caso di differimento su periodi superiori a un anno, la quota differita viene corrisposta secondo un criterio *pro rata*, con frequenza di pagamento annuale.

I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione

La remunerazione del personale è divisa tra componente fissa e componente quella variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Società e delle diverse categorie di personale. La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

La SIM ha fissato *ex ante* limiti all'incidenza della componente variabile su quella fissa, per le varie categorie di personale. In particolare:

- categoria “*personale più rilevante*” (escluso il personale delle funzioni aziendali di controllo): il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale può arrivare sino al 200%, coerentemente con le previsioni statutarie (rapporto di 2:1);
- categoria “*personale delle funzioni di controllo*”: il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale può arrivare sino al limite di un terzo (rapporto 0,33:1);
- categoria “*altro personale*” (esclusi i componenti dell'organo di controllo e i consiglieri non esecutivi): il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale può arrivare sino al 100% (rapporto di 1:1);
- categoria “*componenti dell'organo con funzione di controllo*” e “*consiglieri non esecutivi*”: è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

I parametri e le motivazioni alla base delle remunerazioni variabili

La componente variabile delle remunerazioni, laddove prevista, è finalizzata a riconoscere e dare valore ai risultati raggiunti dalla Società, valorizzando il contributo apportato dal singolo percettore. I parametri e le motivazioni sottese alle remunerazioni variabili sono diversificati a seconda del ruolo dal singolo percettore:

- **Amministratore delegato:** la componente variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere e dare valore ai risultati raggiunti dalla Società, anche in virtù dell'operato dell'Amministratore delegato. È previsto un compenso variabile se nell'esercizio la Società abbia conseguito un risultato positivo, al netto delle imposte, dei bonus e degli incentivi spettanti o riconosciuti a dipendenti e collaboratori, e comunque nei limiti di capienza dell'importo così risultante. Il compenso spetterà solo e nella misura in cui il risultato netto d'esercizio residuo (al netto quindi di tutti gli emolumenti già a chiunque corrisposti e del relativo effetto fiscale) sia positivo e sia superiore alle somme da destinare per mantenere il pieno rispetto dei requisiti di patrimonializzazione e del principio di sana e prudente gestione della Società e se la media dei corrispondenti risultati degli ultimi tre esercizi (incluso l'esercizio in corso) sia anch'essa positiva;
- **Direttore generale:** la componente variabile della remunerazione è corrisposta qualora nell'esercizio la Società abbia conseguito un risultato positivo, al netto delle imposte, dei bonus e degli incentivi spettanti o riconosciuti a dipendenti e collaboratori, e comunque nei limiti di capienza dell'importo così risultante. Il compenso spetterà solo e nella misura in cui il risultato netto d'esercizio residuo (al netto quindi di tutti gli emolumenti già a chiunque corrisposti e del relativo effetto fiscale) sia positivo e sia superiore alle somme da destinare per mantenere il pieno rispetto dei requisiti di patrimonializzazione e del principio di sana e prudente gestione della Società e se la media dei corrispondenti risultati degli ultimi tre esercizi (incluso l'esercizio in corso) sia anch'essa positiva;
- **Direttore degli investimenti:** il presupposto specifico è che le *performance fee* – che sono un indicatore della *performance* annua complessiva delle linee di gestione – siano positive nell'esercizio di riferimento;
- **Direttore commerciale:** il presupposto specifico è che la raccolta netta complessiva sia stata positiva o che la redditività complessiva della clientela esistente sia aumentata nell'esercizio di riferimento;
- **Responsabili delle funzioni di controllo:** per i Responsabili delle funzioni di controllo il sistema premiante si basa su specifici obiettivi correlati alla posizione ricoperta, dal cui raggiungimento deriva la erogazione del premio. Per tali figure è esclusa l'assegnazione di obiettivi di natura economico-finanziaria al fine di mantenere la indipendenza delle funzioni rispetto al *business* per il quale esercitano la funzione di controllo; tuttavia sono previste specifiche condizioni di attivazione, correlate a obiettivi di sostenibilità aziendale che non sono fonte di possibili conflitti di interessi. Il presupposto per l'assegnazione della remunerazione variabile è dunque l'esito positivo di un processo di valutazione qualitativa che si svolge secondo il seguente iter: con cadenza annuale l'Amministratore delegato sottopone per approvazione al Consiglio di Amministrazione una scheda di valutazione all'interno della quale, devono essere considerati i seguenti elementi, con i relativi pesi ed obiettivi qualitativi, per ciascuno dei responsabili di funzione:
 - l'efficacia ed incisività, anche in termini di tempi, dell'attività di controllo, alla luce del piano annuale di verifiche e delle eventuali ulteriori verifiche straordinarie richieste dall'AD o dal Consiglio o proposte dalle funzioni di controllo stesse;
 - l'efficacia delle attività di *Follow up*;
 - l'efficacia nell'individuazione, misurazione e gestione dei rischi;

- la conformità delle procedure e dei processi alle norme, tenuto conto anche dei reclami pervenuti e degli eventuali rilievi delle autorità di controllo;
- il supporto fornito al miglioramento delle procedure interne, alla gestione dei rischi operativi e alla gestione dei contenziosi legali.

Al termine dell'esercizio, la scheda valutativa deve essere sottoposta prima al Comitato per le Remunerazioni e quindi, accompagnata dalle valutazioni di quest'ultimo al Consiglio di amministrazione che provvede a formulare una valutazione complessiva dell'operato dei responsabili delle funzioni di controllo e conseguentemente a determinarne il relativo compenso variabile, sentito il parere del Collegio sindacale.

Il giudizio complessivo sull'operato della funzione di controllo è espresso su una scala di valutazione da 1 (punteggio minimo) a 5 (punteggio massimo), con una soglia di attivazione, corrispondente al punteggio 3, al raggiungimento del quale avviene il riconoscimento della parte variabile e al di sotto, invece, non si matura alcun diritto al riconoscimento del bonus.

Inoltre, ferma restando la soglia di attivazione sopra indicata, sono previste delle soglie di quantificazione della remunerazione variabile secondo i seguenti scaglioni:

- punteggio pari a 3: possibilità di una remunerazione variabile fino al 60% del massimo erogabile;
 - punteggio pari a 4: possibilità di una remunerazione variabile fino al 90% del massimo erogabile;
 - punteggio pari a 5: possibilità di una remunerazione variabile fino al 100% del massimo erogabile.
- Responsabile del servizio di consulenza *corporate finance*: il presupposto specifico per l'erogazione della retribuzione variabile è che nell'esercizio di riferimento vi siano dei ricavi derivanti dal servizio (o originati dallo stesso nell'ambito del supporto fornito ad altre aree/servizi aziendali);
 - Responsabile del servizio di consulenza *family office*: il presupposto specifico è che nell'esercizio di riferimento vi siano dei ricavi derivanti dal servizio;
 - Responsabile e gestori della *tesoreria aziendale*: il presupposto specifico è che gli utili dall'attività di negoziazione siano positivi nell'esercizio di riferimento;
 - Gestori responsabili del comparto azionario, obbligazionario e fondi: il presupposto specifico per l'erogazione della retribuzione variabile è che le *performance fee* – che sono un indicatore della *performance* annua complessiva delle linee di gestione – generate dal complesso delle linee di gestione (che beneficiano dell'attività di ricerca e selezione dei titoli supervisionati dai responsabili) siano positive nell'esercizio di riferimento;
 - Gestori responsabili di linea: il presupposto specifico è che le *performance fee* – che sono un indicatore della *performance* annua complessiva della linea di gestione – generate dalle linee di gestione poste sotto la responsabilità del singolo destinatario della incentivazione siano positive nell'esercizio di riferimento;
 - Direttore amministrativo: per tale figura è esclusa l'assegnazione di obiettivi di natura economico-finanziaria al fine di evitare l'insorgenza di conflitti di interessi e assicurare la indipendenza della funzione. Il presupposto specifico per l'assegnazione della remunerazione variabile, ferma la esigenza di equilibrio economico della Società, è dato dall'esito positivo di un processo di valutazione qualitativa. L'Amministratore delegato, con l'ausilio del Direttore generale, predispone annualmente una scheda di valutazione all'interno della quale deve essere valutata la qualità del lavoro svolto in termini di regolarità, correttezza e rispetto delle tempistiche e impegno profuso, con riferimento ai seguenti aspetti:
 - predisposizione delle scritture contabili;
 - tenuta dei libri sociali, fiscali e contabili obbligatori;
 - predisposizione dei bilanci di verifica infra-annuali;

- predisposizione del bilancio d'esercizio e, ove richiesto, di quello consolidato;
- adempimento delle obbligazioni in campo tributario e previdenziale;
- predisposizione dei contratti di outsourcing e di fornitura;
- rapporti con il personale, dal punto di vista amministrativo-contabile;
- rapporti con la società incaricata della revisione contabile.

Al fine della valutazione di cui sopra possono essere tenuti in considerazione gli eventuali rilievi e/o contestazioni ricevuti dalle autorità di vigilanza e da quelle fiscali su aspetti di competenza del Responsabile o posti sotto la sua responsabilità;

- Responsabile operativo della sede di Torino: il presupposto specifico per l'erogazione della retribuzione variabile è che la raccolta netta complessiva riferibile alla sede di Torino sia stata positiva o che la redditività complessiva della clientela esistente riferibile alla sede di Torino sia aumentata nell'esercizio di riferimento;
- Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sottoposti alla responsabilità della Direzione commerciale – dipendenti: il presupposto specifico è che la raccolta netta riferibile al soggetto sia stata positiva o che la redditività complessiva della clientela esistente riferibile al soggetto sia aumentata nell'esercizio di riferimento;
- consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sottoposti alla responsabilità della Direzione commerciale – agenti: la remunerazione di tali soggetti, stante la sussistenza di un contratto di lavoro autonomo, può essere interamente variabile ed espressa come percentuale del monte commissionale complessivamente generato dai clienti di tutti i servizi e le attività di investimento riconducibili al singolo destinatario dell'incentivazione. L'effettivo livello della retrocessione è fissato, su libera contrattazione tra le parti, nell'ambito dei contratti individuali che regolano i rapporti tra la Società e i singoli agenti. Ai fini della *policy* tale remunerazione è da considerarsi alla stregua di una remunerazione fissa trattandosi di una remunerazione "ricorrente" e, come tale, equiparabile alla componente più stabile e ordinaria della remunerazione. I contratti in essere con alcuni agenti addetti a mansioni commerciali possono prevedere anche l'erogazione di remunerazioni "non ricorrenti", aventi una valenza incentivante (legate, ad esempio, all'incremento dei volumi o al raggiungimento di obiettivi predeterminati di raccolta) e, pertanto, equiparabili alla parte variabile della remunerazione;
- altro personale dipendente: per tali categorie di soggetti, la cui attività non incide sul profilo di rischio della SIM, i meccanismi di remunerazione e incentivazione sono ispirati ai principi generali di cui alla *policy* e fissati, individualmente, dall'Amministratore delegato su proposta del responsabile di area o di funzione, sulla base di criteri qualitativi quali la esperienza professionale, le responsabilità o capacità organizzative, la qualità del lavoro svolto, l'impegno profuso, ecc. In particolare, la erogazione della remunerazione variabile è regolata da meccanismi che determinano il premio individuale in funzione dei risultati ottenuti dall'unità aziendale di appartenenza, anche in considerazione delle valutazioni formulate dai relativi responsabili in merito ai risultati conseguiti dai singoli destinatari dell'incentivazione – osservati rispetto a indicatori quantitativi, ove disponibili – e alle modalità di raggiungimento degli stessi in termini di comportamenti e competenze dimostrate;
- collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato: le forme di remunerazione variabile eventualmente attribuite a collaboratori della Società, non legati alla stessa da un rapporto di lavoro subordinato e che per ruolo non appartengano alla categoria del "*personale più rilevante*", sono ispirate ai criteri e alle linee guida contenute nella presente *policy*, pur riconoscendo opportune peculiarità in considerazione del *business* di riferimento.

Informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance

Con il termine “remunerazione” si intende ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal “personale” alla SIM o ad altre società del gruppo.

Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della SIM e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi. Con riferimento a BANOR, rientrano tra i pagamenti o benefici marginali i buoni per il pasto, le polizze assicurative e sanitarie, le forme di contribuzione alla previdenza integrativa volontaria; essi sono assegnati al personale nel rispetto del Regolamento interno in materia di benefits aziendali.

La intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile.

Con il termine “remunerazione variabile” si intende, con specifico riferimento a BANOR e alle attività e ai servizi dalla stessa prestati:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali o le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.dd. *golden parachutes*); tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Informazioni relative al processo decisionale seguito per l’attuazione delle politiche di remunerazione relativamente all’esercizio 2021

Il comitato per le remunerazioni, nell’ambito delle proprie funzioni, nella riunione del 26 giugno 2020, con riferimento alla remunerazione fissa dell’Amministratore delegato mantenendo fermo l’apprezzamento economico delle funzioni complessivamente riconducibili all’Amministratore delegato e dei suoi apporti allo sviluppo della Società, ha valutato di proporre, in continuità con il passato, una componente fissa per il triennio 2020 – 2022 nella misura di euro 700.000 lordi in ragione di anno da erogarsi pro rata temporis.

In data 29 marzo 2022 il Consiglio di amministrazione sulla base delle risultanze contenute nella proposta di Bilancio 2021, ha deliberato, sentite le proposte dell’Amministratore delegato:

- di riconoscere a favore di dipendenti e collaboratori un “bonus pool” (ovvero l’ammontare complessivo della componente variabile delle remunerazioni) pari ad euro 6,08 milioni;
- di assegnare all’Amministratore delegato per l’esercizio 2021 un compenso lordo variabile di euro 500 mila, pur sussistendone i presupposti per un importo superiore, alla luce della proposta avanzata dal Comitato per le remunerazioni in esito alla presa d’atto della disponibilità dell’Amministratore delegato a contenere il proprio compenso variabile al di sotto del limite massimo previsto dalla Policy.

BANOR SIM S.p.A.

Sede legale ed operativa: Via Dante n. 15 - 20123 Milano - Tel. +39.02.896289.1 - Fax +39.02.896289.950

Filiale di Torino: Piazza Carignano n. 2 - 10123 Torino - Tel +39.011.511992.5 - Fax +39.011.511993.3

C.F. e P. IVA 06130120154 - Capitale Sociale Euro 6.500.000 i.v. Registro imprese Milano 06130120154 - R.E.A. Milano 1073114

Autorizzazione CONSOB delibera n. 11761 del 22/12/1998 - Iscritta all’Albo delle SIM al n. 31

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia

INFORMATIVA QUANTITATIVA

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività

Si riportano nella tabella in allegato le informazioni aggregate sulle remunerazioni riferibili al personale della Società, aggregate per linea di attività, relative all'esercizio 2021:

(€/000)	LINEE DI ATTIVITA'	UNITA'	REMUNERAZIONI		
			FISSA	VARIABILE	TOTALE
	SERVIZIO GESTIONE PORTAFOGLI E CONSULENZA	15	1.237	1.421	2.658
	GESTIONE DELLA TESORERIA AZIENDALE	14	1.272	658	1.930
	CORPORATE FINANCE (*) E FAMILY OFFICE	13	945	545	1.490
	SERVIZI ESECUTIVI	3	132	105	237
	AREA COMMERCIALE (*)	38	6.620	1.358	7.978
	FUNZIONI DI CONTROLLO	5	410	166	576
	ALTRO	26	1.170	788	1.958

(*) Un soggetto appartiene sia alla funzione commerciale, quale consulente finanziario, sia alla funzione di Corporate finance in virtù di un accordo di consulenza.

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni dell'alta dirigenza e del personale più rilevante

Si riportano nella tabella in allegato le informazioni aggregate sulle remunerazioni riferibili al personale più rilevante, così come definito nella *policy*, relative all'esercizio 2021:

PERSONALE PIU'RILEVANTE	UNITA'	REMUNERAZIONI 2021			REMUNERAZIONI EROGATE PER CASSA NEL 2021				
		FISSA	VARIABILE ASSEGNATA	DI CUI DIFFERITA	FISSA	QUOTA DIFFERIMENTO 2017-2019	QUOTA CASH VARIABILE 2020 EROGATA NEL 2021 ⁽¹⁾	COMPENSI A TITOLO DI ATTRACTION BONUS	EROGATA PER CASSA
Collegio sindacale	3	59	n.a.	n.a.	59	n.a.	n.a.	-	59
Presidente del Consiglio di amministrazione ⁽²⁾	1	150	n.a.	n.a.	150	n.a.	n.a.	-	150
Altri componenti del Consiglio di amministrazione ⁽²⁾	2	110	n.a.	n.a.	110	n.a.	n.a.	-	110
Amministratore Delegato ⁽³⁾	1	745	500	38	745	103	463	-	1.311
Amministratore con incarichi esecutivi ⁽⁴⁾	1	601	371	62	601	65	223	-	889
Direttore Generale	1	180	302	61	180	42	196	-	418
Direttore Commerciale	1	250	453	96	250	52	310	-	612
Responsabile di Family Office ⁽⁵⁾	2	363	391	60	363	n.a.	221	-	584
Responsabile di Consulenza per la clientela privata ⁽⁵⁾	1	50	50	6	50	n.a.	20	-	70
Responsabile della tesoreria aziendale	1	500	7	-	500	75	775	-	1.350
Gestori della tesoreria aziendale	9	586	591	77	586	84	668	-	1.338
Responsabili di linea e di comparto ⁽⁶⁾	4	517	741	144	517	94	457	-	1.068
Responsabile operativo della sede di Torino	1	127	242	53	127	28	179	-	334
Responsabili delle funzioni di controllo	3	334	111	-	334	n.a.	107	-	441
Direttore Amministrativo	1	70	41	1	70	-	39	-	109
Consulenti finanziari	26	5.513	558	80	5.513	n.a.	528	44	6.085

⁽¹⁾ La componente cash della remunerazione variabile include, ove spettante, anche la quota erogata a titolo di credito Welfare.

⁽²⁾ La retribuzione fissa annua include l'emolumento deliberato dall'Assemblea dei Soci quale componente del Comitato consultivo in materia di remunerazioni.

⁽³⁾ La retribuzione fissa annua include l'emolumento deliberato dall'Assemblea dei Soci quale componente del Consiglio di Amministrazione.

⁽⁴⁾ La retribuzione totale annua include i compensi attribuiti per la posizione di Direttore Investimenti, pari a € 281 mila della remunerazione fissa e all'intero ammontare della remunerazione variabile.

⁽⁵⁾ Trattasi di soggetti individuati quali Responsabili dei servizi nel corso del 2021.

⁽⁶⁾ Tre responsabili di linea rivestono anche il ruolo di responsabile di comparto.

Nel corso dell'esercizio 2021 è stato corrisposto un compenso a titolo di attraction bonus a favore di un soggetto appartenente alla categoria dei consulenti finanziari per un ammontare pari a Euro 44 mila.

La remunerazione complessiva annua (fissa e variabile assegnata) riconosciuta al seguente soggetto rilevante è risultata superiore al milione di Euro.

PERSONALE PIU' RILEVANTE	UNITA'	REMUNERAZIONI		
		FISSA	VARIABILE	TOTALE
AMMINISTRATORE DELEGATO	1	745	500	1.245

BANOR SIM S.p.A.

Sede legale ed operativa: Via Dante n. 15 - 20123 Milano - Tel. +39.02.896289.1 - Fax +39.02.896289.950

Filiale di Torino: Piazza Carignano n. 2 - 10123 Torino - Tel +39.011.511992.5 - Fax +39.011.511993.3

C.F. e P. IVA 06130120154 - Capitale Sociale Euro 6.500.000 i.v. Registro imprese Milano 06130120154 - R.E.A. Milano 1073114

Autorizzazione CONSOB delibera n. 11761 del 22/12/1998 - Iscritta all'Albo delle SIM al n. 31

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia