

POLICY POLITICHE DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

INDICE	<p>I – POLICY</p> <ol style="list-style-type: none">1. Scopo2. Quadro giuridico3. Definizioni4. Principi5. Ambito di applicazione6. Identificazione dei soggetti rilevanti <p>II – PROCEDURA</p> <ol style="list-style-type: none">7. Obiettivi delle politiche e principi generali del Gruppo BAC8. Struttura della remunerazione9. Remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo BAC
---------------	---

I – POLICY

1. Scopo	<p>Il presente documento illustra le politiche di remunerazione e incentivazione Di BAC Investments SG S.p.A., redatte ai sensi di quanto previsto dal Regolamento 2024-05 di Banca Centrale della Repubblica di San Marino.</p> <p>Le politiche di remunerazione e incentivazione sono state definite in accordo alla Capogruppo Banca Agricola Spa, di cui la Società fa parte, con l’obiettivo di perseguire un’applicazione unitaria della normativa di riferimento, in coerenza con il principio di proporzionalità, oltreché di assicurare il rispetto dei requisiti minimi applicabili.</p>
2. Quadro giuridico	<p>Si riportano le principali fonti normative primarie e secondarie esterne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttiva 2017/565/UE; • Legge 17 novembre 2005, n. 165 “Legge sulle imprese e sui servizi bancari, finanziari e assicurativi” (LISF); • Decreto Delegato 29 marzo 2019 n. 61 “Disposizioni in materia di mercati degli strumenti finanziari e abusi di mercato in recepimento delle Direttive 2014/65/UE e 2014/57/UE e dei relativi Regolamenti (UE) n. 600/2014 e n. 596/2014”; • Regolamento BCSM n. 2024-05 in materia di servizi e attività di investimento; • Regolamento BCSM n. 2006-03 in materia di servizi di investimento collettivo.
3. Definizioni	<p>Ai fini della presente Policy si intende per:</p> <p>Alta Dirigenza: il Direttore Generale ed il Vice Direttore (se nominato);</p> <p>Banca Depositaria o Bac o Capogruppo o Società: Banca Agricola Commerciale Spa;</p> <p>Consiglio di Amministrazione (CdA): Organo con funzione di supervisione strategica;</p> <p>Impresa di investimento: impresa così definita dall’art. 1 della LISF (società che svolge una o più attività o presta uno o più servizi di cui alla lettera D dell’Allegato 1). Sulla base dei servizi e attività di investimento forniti, Bac Investments Spa è impresa di Investimento.</p> <p>Personale: indica le persone fisiche e (inclusa la figura del promotore finanziario, così come definito dall’art.1 della LISF), dipendenti e collaboratori della Società o della controllante, a contatto con la clientela, che prestano consulenza in materia di investimenti e/o forniscono ai clienti informazioni riguardanti strumenti finanziari, servizi di investimento o servizi accessori per conto della Società;</p>

	<p>Prestatore di servizi di investimento (PSI): soggetto autorizzato che presta uno o più servizi d'investimento o svolge una o più attività di cui alla lettera D dell'Allegato 1 della LISF;</p> <p>Operazione personale: negoziazione su uno strumento finanziario realizzata da, o per conto di, un soggetto rilevante, a condizione che sia soddisfatta almeno una delle seguenti condizioni:</p> <p>il soggetto rilevante agisce al di fuori dell'ambito delle attività che svolge nella sua veste professionale;</p> <p>l'operazione è eseguita per conto di una delle seguenti persone:</p> <p>il soggetto rilevante;</p> <p>una persona con cui il soggetto rilevante ha stretti legami o rapporti di parentela qualificati (a) il coniuge o altro partner equiparato al coniuge, b) i figli propri e quelli del soggetto a), c) ogni altro parente o affine che abbia convissuto per almeno un anno con il soggetto rilevante alla data dell'operazione considerata);</p> <p>una persona nei confronti della quale il soggetto rilevante ha un interesse significativo, diretto o indiretto, nel risultato dell'operazione diverso dal pagamento di onorari o commissioni per l'esecuzione.</p> <p>Organo competente: organo del quale l'esponente è componente (Consiglio di Amministrazione o Collegio Sindacale) o, nel caso del Direttore Generale;</p> <p>Rapporti di rilevanza economica: rapporti di lavoro o rapporti continuativi o periodici di tipo professionale, o altri rapporti "intuitu personae" tali da influire sull'indipendenza del soggetto quale esponente aziendale dell'impresa di investimento;</p> <p>Soggetto rilevante: soggetto che produce la parte sostanziale della ricerca in materia di investimenti (analista finanziario) o che, in relazione all'impresa di investimento, appartiene ad una delle seguenti categorie:</p> <p>membro del Consiglio di Amministrazione, socio o persona avente compiti direttivi o agente collegato della stessa impresa di investimento;</p> <p>membro del Consiglio di Amministrazione, socio o persona avente compiti direttivi presso l'agente collegato della stessa impresa di investimento;</p> <p> dipendente della stessa impresa di investimento, nonché ogni altra persona fisica i cui servizi sono a disposizione e sotto il controllo dell'impresa di investimento stessa o di un suo agente collegato e che partecipa alla prestazione di servizi e attività di investimento da parte della medesima impresa di investimento;</p> <p> persona fisica che partecipa direttamente alla prestazione di servizi alla stessa impresa di investimento o a un suo agente collegato, sulla base di un accordo di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione di servizi e attività di investimento da parte della medesima impresa di investimento.</p> <p>Stretti legami: rapporti tra un soggetto autorizzato e una persona fisica o giuridica, che:</p> <p>controlla il soggetto autorizzato;</p> <p>è controllata dal soggetto autorizzato;</p> <p>è controllata dallo stesso soggetto che controlla il soggetto autorizzato;</p> <p>partecipa al capitale del soggetto autorizzato o è partecipata dal soggetto autorizzato nella misura pari al 33% del capitale con diritto di voto.</p>
--	--

4. Principi

Il Regolamento BCSM n. 2024-05 ha introdotto una disciplina organica in materia di servizi di investimento con l'obiettivo di rafforzare la tutela della clientela in ambito di operatività finanziaria e di investimenti in strumenti finanziari, e di allineare l'ordinamento sammarinese agli standard vigenti già da tempo nell'Unione Europea, di cui al framework MiFID2 (Direttiva 2014/65/UE relativa ai mercati degli strumenti finanziari) e MIFIR (Regolamento (UE) n. 600/2014 sui mercati degli strumenti finanziari).

La presente Policy, in conformità all'art. VII.VI.21 (Sistemi di remunerazione e di incentivazione e valutazione del personale) Parte X Titolo VII (Incentivi) del Regolamento 2024-05 in materia di servizi e attività di investimento, è volta a:

garantire che la Banca eviti di remunerare e di incentivare il proprio personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei sottoscrittori;

evitare che il PSI paghi, o fornisca benefici non monetari, a qualsiasi soggetto diverso dal cliente, o da una persona che agisca per conto di questi, a meno che i pagamenti o i benefici:

abbiano lo scopo di accrescere la qualità del servizio fornito al sottoscrittore;

non pregiudichino l'adempimento dell'obbligo di agire in modo onesto, equo e professionale nel migliore interesse del sottoscrittore;

In particolare, le politiche e pratiche retributive non devono creare conflitti di interesse o incentivi che possano indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a potenziale discapito di un cliente.

Le politiche e pratiche retributive si applicano a tutti i soggetti rilevanti che hanno un impatto diretto o indiretto sui servizi - anche se accessori - prestati o sulla condotta aziendale, indipendentemente dal tipo di clienti, nella misura in cui la retribuzione di tali soggetti e gli incentivi analoghi di cui godono possano creare un conflitto di interesse che li incoraggi ad agire contro gli interessi di un sottoscrittore.

Al fine di garantire maggiore trasparenza delle operazioni realizzate per conto della clientela ed incrementare il sistema di tutele dei sottoscrittori, anche per assicurare decisioni maggiormente consapevoli in materia di investimenti, sono fissati principi e procedure in materia di incentivi e sistema retributivo.

La presente Policy ha lo scopo di disciplinare l'attuazione degli obblighi in tema di incentivi e pratiche retributive, prevedendo la procedura per la corretta individuazione degli incentivi pagati in relazione alla prestazione di servizi di investimento e accessori, per la verifica di legittimità e la definizione delle misure di gestione degli stessi.

<p>5. Ambito di applicazione</p>	<p>La presente Policy si applica a tutti i fondi comuni di investimento istituiti e gestiti dalla SG, sia armonizzati (UCITS) che alternativi (FIA), indipendentemente dalla tipologia (aperti, chiusi, riservati).</p> <p>Sono esclusi dal perimetro della Policy i servizi accessori e i mandati di gestione individuale, nonché i servizi di consulenza prestati dalla SG a favore di BAC Life S.p.A., che restano disciplinati da specifiche procedure.</p>
<p>6. Identificazione dei soggetti rilevanti</p>	<p>La Società ha condotto il processo di identificazione dei Soggetti rilevanti a livello individuale, applicando i criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 nonché i criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3 lettere a), b) e c) della Direttiva CRD V.</p> <p>Un soggetto rilevante è identificato nel personale che produce la parte sostanziale della ricerca in materia di investimenti (analisi finanziario) o che, in relazione all'impresa di investimento, appartiene a una delle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membro del Consiglio di Amministrazione, socio o persona avente compiti direttivi o agente collegato della stessa impresa di investimento; • Dipendente della stessa impresa di investimento, nonché ogni altra persona fisica i cui servizi sono a disposizione e sotto il controllo dell'impresa di investimento stessa e che partecipa alla prestazione di servizi e attività di investimento da parte della medesima impresa di investimento; • Persona fisica che partecipa direttamente alla prestazione di servizi alla stessa impresa di investimento, sulla base di un accordo di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione di servizi e attività di investimento da parte della medesima impresa di investimento.

II – PROCEDURA

<p>7. Obiettivi delle politiche e principi generali del Gruppo BAC</p>	<p>Il Gruppo Bancario, mediante l'applicazione delle proprie Politiche di remunerazione e incentivazione, intende garantire il migliore allineamento tra gli interessi degli azionisti, del management e di tutti gli stakeholders, mediante la corretta correlazione tra risultati conseguiti e sostenibilità.</p> <p>Le Politiche rappresentano infatti una importante leva gestionale nei confronti degli amministratori, del management e di tutti coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, favorendo il governo del Gruppo, la competitività, l'attrattività e il mantenimento di professionalità adeguate alle esigenze delle singole Società del Gruppo.</p> <p>È inoltre scopo delle politiche retributive del Gruppo garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una performance durevole, che permetta, al contempo, di valorizzare il personale, riconoscere il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivare condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.</p> <p>Le Politiche definiscono le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca con l'obiettivo di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione.</p> <p>In particolare, le Politiche, coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo sono definite con l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo finanziari e non finanziari in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione; • Improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela e assicurare la riduzione di possibili conflitti di interesse; • Garantire la neutralità rispetto al genere del personale e, pertanto, assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.
---	--

<p>8. Struttura della remunerazione</p>	<p>Il pacchetto retributivo riservato al personale dipendente è strutturato sulla base delle seguenti componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la remunerazione fissa e i benefit ricorrenti, di norma associati a tale componente della remunerazione; • la remunerazione variabile non è prevista; <p>Sono equiparabili alla remunerazione fissa gli emolumenti deliberati dall'Assemblea a favore dei componenti degli Organi Aziendali (CdA) nonché gli eventuali gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni degli stessi.</p>
<p>9. Remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo BAC</p>	<p>Le Società del Gruppo possono utilizzare i seguenti sistemi di incentivazione variabile di breve termine al fine di stimolare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento prestabiliti, coerenti con i piani strategici aziendali e con la politica di rischio, in una prospettiva di sostenibilità della performance nel medio-lungo periodo:</p> <p>Sistemi di incentivazione formalizzati - Sistemi formalizzati di valutazione della performance annuale, i cui destinatari sono definiti sulla base di criteri di rilevanza organizzativa della posizione a livello di complessità. Il funzionamento dei sistemi di incentivazione formalizzati prevede la definizione di una scheda di obiettivi individuale (cfr. Sistema premiante). <u>Non previsto per BAC SG.</u></p> <p>Sistemi premiali Dirigenti - È possibile prevedere per il Direttore Generale e per i Dirigenti, in alternativa ai sistemi incentivanti formalizzati di cui al punto precedente, sistemi premiali che garantiscano la correlazione dei premi stessi all'effettività/stabilità dei risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, nonché una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito. <u>Non previsto per BAC SG.</u></p> <p>Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (UNA TANTUM) - Le erogazioni una tantum vengono riconosciute a singoli soggetti (o gruppi di soggetti) in un'unica soluzione con l'obiettivo di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura. Tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto e di natura non continuativa. <u>Non previsto per BAC SG.</u></p> <p>Ulteriori componenti incentivanti - Tali componenti sono da intendersi ancorate al buon esito di progettualità di particolare rilevanza che trovano nel corso dell'anno di competenza il loro svolgimento; esse devono essere puntualmente identificate dal Consiglio di Amministrazione unitamente ai potenziali destinatari e alle modalità di rendicontazione delle stesse nonché alle connesse regole di distribuzione. Rientrano in tale cluster anche le speciali</p>

	erogazioni riconosciute a tutto il personale in occasione di particolari ricorrenze o fatti straordinari qualora “non marginali”.
--	---