

Politica sul processo di
identificazione del Personale più
Rilevante

Directa SIM

directa

INDICE

- 1) Premessa
- 2) Ricognizione e analisi del Personale e sottoposizione degli esiti al CdA
- 3) Esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante per l'esercizio 2025
- 4) Esiti del processo di esclusione per l'esercizio 2025

1) Premessa

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

Per identificare il Personale più Rilevante, la SIM applica i criteri di cui al Regolamento della Banca d'Italia attuativo degli artt. 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c bis) del TUFⁱ e al Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154ⁱⁱ (di seguito il “Regolamento delegato”) declinati in funzione della effettiva struttura organizzativa della SIM ed eventualmente integrati con criteri aggiuntivi, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la SIM.

ⁱ In base al Regolamento della Banca d'Italia attuativo degli artt. 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c bis) del TUF: “per identificare il personale più rilevante, le SIM applicano il Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154. Le SIM individuano e applicano criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce”.

ⁱⁱ In base all'art. 3 del Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154 (“Criteri qualitativi”), “Si ritiene che i membri del personale abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'impresa di investimento o su quello delle attività che gestisce se uno o più dei criteri qualitativi seguenti sono soddisfatti: a) il membro del personale appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; b) il membro del personale appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione; c) il membro del personale appartiene all'alta dirigenza; d) nelle imprese di investimento con un bilancio totale pari o superiore a 100 milioni di EUR, il membro del personale ha responsabilità manageriale di unità operative che prestano almeno uno dei servizi soggetti ad autorizzazione di cui ai punti da 2 a 7 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio; e) il membro del personale ha responsabilità manageriali per le attività di una funzione di controllo; f) il membro del personale ha responsabilità manageriali per la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo; g) il membro del personale è responsabile della gestione di un rischio sostanziale di cui all'articolo 28, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2019/2034 in seno all'impresa di investimento o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di un rischio sostanziale cui è esposta l'impresa di investimento; h) in un'impresa di investimento autorizzata a fornire almeno uno dei servizi elencati ai punti da 2 a 7 dell'allegato I, sezione A, della direttiva 2014/65/UE, il membro del personale è responsabile della gestione di una delle seguenti attività: i) l'analisi economica; ii) le tecnologie dell'informazione; iii) la sicurezza delle informazioni; iv) accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti come indicato all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione; i) il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti: i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni; ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.”.

In base all'art. 4 del medesimo Regolamento delegato (“Criteri quantitativi”), “1. Fatti salvi i paragrafi da 2 a 5, si ritiene che un membro del personale abbia un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'impresa di investimento o su quello delle attività che essa gestisce quando è soddisfatto uno dei seguenti criteri quantitativi: a) il membro del personale ha ricevuto una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio; b) qualora l'impresa di investimento abbia più di 1 000 membri del personale, il membro del personale rientra nello 0,3 %, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'impresa di investimento, è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio; c) nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio, al membro del personale è stata corrisposta una remunerazione complessiva pari o superiore a quella più bassa corrisposta in tale esercizio a un membro del personale che soddisfa uno o più dei criteri di cui all'articolo 3, lettere a), c), d), h) o i). 2. I criteri di cui al paragrafo 1 non si applicano se l'impresa di investimento stabilisce che il membro del personale, o la categoria di personale a cui il membro del personale appartiene, non ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o delle attività che essa gestisce. 3. La condizione di cui al paragrafo 2 del presente articolo è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di risultato pertinenti utilizzati dall'impresa di investimento per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 28 della direttiva (UE) 2019/2034, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del personale o della categoria di personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o su quello delle attività che gestisce rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale individuati in base all'articolo 3 del presente regolamento. 4. L'applicazione del paragrafo 2 da parte di un'impresa di investimento nei confronti di un membro del personale di cui al paragrafo 1, lettera b), o di un membro del personale cui sia stata corrisposta una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nell'esercizio finanziario precedente, è soggetta alla previa approvazione da parte dell'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale di tale impresa di investimento. L'autorità competente concede la sua approvazione preliminare solo se l'impresa di investimento può dimostrare che la condizione di cui al paragrafo 2 è soddisfatta, tenuto conto dei criteri di valutazione di cui al paragrafo 3. 5. Se al membro del personale è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 000 000 di EUR nel corso dell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio, l'autorità competente dà la sua previa approvazione a norma del paragrafo 4 soltanto in circostanze eccezionali. Al fine di assicurare l'applicazione uniforme del presente paragrafo, l'autorità competente informa l'ABE prima di dare la propria approvazione per quanto riguarda tale membro del personale. L'esistenza di circostanze eccezionali è dimostrata dall'impresa di investimento e valutata dall'autorità competente. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni insolite, molto infrequenti o che esulano ampiamente dal quadro abituale. Le circostanze eccezionali riguardano il membro del personale in questione.”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel processo di individuazione del Personale più Rilevante, viene posta particolare attenzione ai ruoli e ai soggetti identificati in base ai criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del Regolamento delegato (UE) 2021/2154; non sono, invece, applicabili i criteri quantitativi di cui all'articolo 4 del Regolamento delegato (UE) 2021/2154, in quanto: i) non sono presenti membri del personale la cui remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata pari o superiore a € 500.000 euro; ii) la SIM ha un numero di dipendenti inferiore a 1.000; iii) non sono presenti membri del personale la cui remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata pari o superiore a quella più bassa corrisposta in tale esercizio a un membro del Personale più Rilevante che sia componente del CdA o dell'Alta Dirigenza, ovvero che sia responsabile della prestazione di un servizio di investimento, ovvero che sia responsabile della gestione di una delle seguenti attività: a) l'analisi economica; b) le tecnologie dell'informazione; c) la sicurezza delle informazioni; d) accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti o, infine, che sia dotato di specifici poteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti.

3) Esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante per l'esercizio 2025

Con riferimento all'esercizio 2025, la SIM non ha ritenuto di individuare criteri aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti dal Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, in quanto detti criteri hanno consentito di identificare tutti i soggetti che, in base alla struttura organizzativa di Directa SIM, assumono rischi rilevanti per la SIM.

Sulla base dei criteri qualitativi dall'articolo 3 del Regolamento delegato (UE) 2021/2154, con riferimento all'esercizio 2025, sono stati identificati in Directa SIM i seguenti componenti della categoria del "Personale più rilevante":

- Amministratore Delegato
- Alta Direzione (Direttore Commerciale, e Head of Investor Relations, Innovation & Strategy);
- Responsabili delle funzioni di aziendali di controllo (Internal Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio);
- Responsabili dei Servizi o Unità di Staff a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM (Responsabile Legale, Responsabile Funzione Personale e Organizzazione, Responsabile Backoffice);
- Responsabili dei Servizi o Unità di Staff aventi un impatto sostanziale sul profilo di rischio della SIM esplicitamente menzionati del Regolamento delegato 2021/2154 (Responsabile Sistemi Applicativi, Responsabile Infrastruttura, Responsabile User Experience).

Il numero delle persone identificate nel 2025, considerati anche i ruoli ricoperti *ad interim* dalla medesima persona (che è stata quindi computata una sola volta) è di 12.

Si segnala che nel 2024, successivamente alla conclusione del processo di identificazione del personale più rilevante e dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti, vi è stata l'introduzione delle Funzioni del Direttore Commerciale e del Head of Investor Relations, Innovation & Strategy.

Il perimetro del personale più rilevante è stato, inoltre, esteso al Responsabile Backoffice, settore che fino al 23 aprile 2024 era sotto la diretta responsabilità del CFO e in seguito dell'Amministratore Delegato.

Si segnala anche che a seguito della delibera del CDA del 28/02/2025 la funzione Legal & Compliance è stata oggetto di una riorganizzazione.

La delibera ha comportato la scissione della Funzione, in modo da dare vita a due funzioni autonome e distinte, da un lato la funzione Compliance inserita sempre nell'ambito delle funzioni di controllo e con un unico titolare, e dall'altro la funzione Legal che è stata temporaneamente assegnata al responsabile *ad interim*, l'Amministratore Delegato.

I seguenti ruoli sono stati eliminati dal perimetro del Personale più rilevante:

- CFO – questo ruolo non è stato assegnato dopo che il precedente titolare è stato nominato Amministratore Delegato;
- Responsabile Private, a seguito della dismissione del progetto con delibera del CdA dell'11/02/2025;
- Responsabile Marketing e Responsabile Progetti Speciali: in quanto il Comitato di Direzione di cui facevano parte è stato sostituito dal Comitato di Gestione che include solamente il Presidente, l'Amministratore Delegato e le Funzioni di Controllo;
- Responsabile Gestione Clienti e Responsabile Area Banche: le due aree sono passate sotto il controllo del Direttore Commerciale dal momento del suo ingresso.

4) Esiti del processo di esclusione per l'esercizio 2025

Con riferimento al processo condotto per l'anno in corso, non sono stati individuati ruoli per cui si è ritenuto di attivare il processo di esclusione.