

Sintesi della politica e delle pratiche retributive

Vivid Money BV (di seguito "Vivid") mira ad assumere e fidelizzare personale qualificato, competente e onesto che aderisca ai buoni principi del servizio al cliente. Pertanto, questa politica mira ad allineare gli obiettivi personali dei dipendenti con gli interessi a lungo termine di Vivid NL e dei suoi clienti.

Riteniamo che una valida politica sulla remunerazione debba essere conforme alle leggi e ai regolamenti in materia. La presente politica chiarisce i principi generali di remunerazione di Vivid e come questi si traducono in processi, con l'obiettivo di incoraggiare una condotta aziendale responsabile, un trattamento equo dei clienti e di evitare conflitti di interesse nei rapporti con i clienti.

Principi generali sulla retribuzione

La politica:

1. è equa e comprensibile;
2. sostiene la nostra missione e i valori aziendali;
3. sostiene le azioni nell'interesse del cliente;
4. è coerente e promuove la cultura di gestione del rischio, di conformità e di controllo di Vivid.

Se da un lato la politica è pensata in modo flessibile, dall'altro ha lo scopo di fornire linee guida chiare sulla struttura dei pagamenti e sulla solidità patrimoniale.

Le remunerazioni all'interno di Vivid comprendono una componente fissa e una variabile. Un buon equilibrio tra le componenti fisse e variabili della remunerazione punta a evitare l'insorgere di incentivi di assunzione di rischi inappropriati. Allo stesso tempo, produce effetti positivi sulla condivisione dei rischi e sulle prestazioni sicure e solide.

La componente fissa della retribuzione totale è sufficientemente ampia per mantenere una politica retributiva flessibile, compresa la possibilità di non allocare una componente variabile.

La componente variabile della retribuzione si basa su una combinazione di valutazione della performance del singolo e di Vivid nel suo complesso, e può consistere in pagamenti in denaro o in prodotti equity-linked.

In base alla legge RBB Wft 2021 Allegato B, art. 12a, Vivid ha la facoltà ma non l'obbligo di pagare parte della componente variabile in strumenti finanziari. Inoltre, non deve applicare ritenute e/o differimenti temporali alla componente variabile.

Limite alla remunerazione variabile

Vivid è una società di investimenti autorizzata di diritto olandese e come tale è soggetta al limite massimo di remunerazione variabile stabilito dall'articolo 1:121 della Legge sulla vigilanza finanziaria. Per i dipendenti che lavorano nei Paesi Bassi, il tetto è fissato al 20% della componente fissa, mentre per i dipendenti che lavorano principalmente fuori dai Paesi Bassi, il tetto è del 100%. Attualmente Vivid non applica nessuna delle possibili esenzioni relative al limite alla remunerazione variabile.

Revisione annuale

Il consiglio di amministrazione, nella sua funzione di supervisione, ha adottato la politica retributiva. La politica retributiva viene rivista annualmente dal dipartimento di compliance, al fine di garantire la conformità alle leggi e ai regolamenti nazionali. L'attuazione della politica retributiva è soggetta a una revisione centrale e indipendente effettuata annualmente dal dipartimento di revisione interna, al fine di valutarne la conformità con le politiche e le procedure stabilite dal Consiglio di amministrazione nella sua funzione di supervisione.

Nel 2022, non ci sono stati dipendenti di Vivid che hanno ricevuto una retribuzione superiore a 1 milione di euro. Nel 2022, l'importo totale della retribuzione variabile è stato di 33779 euro.